

ENDRING I ARBEIDSOPPGAVER

Kandidatnummer: 523

Leveringsfrist: 27.04.2009

Til sammen 15047 ord

27.04.2009

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-----------------|---|------------------|
| <u>1</u> | <u>INNLEDNING</u> | <u>1</u> |
| 1.1 | Oppgavens tema | 1 |
| 1.2 | Videre fremstilling og avgrensning | 2 |
| 1.3 | Rettskildebildet | 2 |
| 1.4 | Arbeidsforholdets egenart | 4 |
| <u>2</u> | <u>ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT</u> | <u>6</u> |
| 2.1 | Innledning | 6 |
| 2.2 | Styringsrettens grenser | 8 |
| 2.2.1 | Styringsrett som selvstendig grunnlag eller restkompetanse? | 8 |
| 2.3 | Krav til styringsrettens utøvelse | 10 |
| 2.3.1 | Grunnlaget | 10 |
| 2.3.2 | Saksbehandlingen | 12 |
| 2.4 | Oppsummering | 12 |
| <u>3</u> | <u>STYRINGSRETTENS REKKEVIDDE VED ENDRING AV ARBEIDSOPPGAVER</u> | <u>13</u> |
| 3.1 | Innledning | 13 |
| 3.2 | Arbeidsforholdets ramme | 14 |
| 3.2.1 | Arbeidsavtalen | 14 |
| 3.2.2 | Omstendighetene rundt ansettelsen | 17 |
| 3.2.3 | Praksis | 18 |
| 3.2.4 | Samfunnsutviklingens betydning | 21 |

| | | |
|-----------------|---|------------------|
| 3.3 | Grunnpregsstandarden | 24 |
| 3.3.1 | Innledning | 24 |
| 3.3.2 | Innhold | 24 |
| 3.3.3 | Kritikk | 25 |
| 3.3.4 | Grunnpregsstandardens fremtid | 26 |
| 3.4 | Endringsbeslutningens grense mot oppsigelse | 27 |
| 3.4.1 | Innledning | 27 |
| 3.4.2 | Kravet til saklig oppsigelse | 28 |
| 3.5 | Oppsummering og vurdering | 30 |
| <u>4</u> | <u>SÆRLIG OM ENDRINGER FORÅRSAKET AV ARBEIDSTAKERS FORHOLD</u> | <u>31</u> |
| 4.1 | Innledning | 31 |
| 4.2 | Sykdom | 32 |
| 4.3 | Klanderverdig opptreden | 34 |
| 4.4 | Arbeidstaker er blitt sagt opp | 39 |
| 4.4.1 | Utgangspunkter | 39 |
| 4.4.2 | Kan oppsigelsens grunnlag medføre unntak? | 42 |
| 4.5 | Arbeidstaker sier opp sin stilling | 45 |
| 4.6 | Vurderinger | 50 |
| <u>5</u> | <u>REFERANSER</u> | <u>52</u> |

1 Innledning

1.1 Oppgavens tema

En virksomhet må hele tiden tilpasse driften i forhold til markedet og samfunnet for øvrig. Målet er å sikre et godt resultat og ikke minst fortsatt drift. Slike endringer vil være en del av en mer eller mindre omfattende omstilling i virksomheten. Dette vil igjen medføre at de ansatte blir berørt. En omstillingsprosess kan medføre at virksomheten ønsker å bruke ansatte på en annen måte enn tidligere, ved å endre deres arbeidsoppgaver.

Tema for denne oppgaven er i hvilken grad arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidstakernes arbeidsoppgaver. Med ”ensidig” menes en påleggsbeslutning besluttet fra arbeidsgivers side alene.

Sentrale trekk ved et arbeidsforhold er at det er fast, langvarig og dynamisk.¹ Etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-9 skal en arbeidstaker som hovedregel ansettes fast, og adgangen til midlertidig ansettelse er snever.² Arbeidsforhold er derfor som regel tidsubestemt og etter sin intensjon ment å være langvarig. I ansettelsesperioden vil virksomhetens drift og behov kunne endres, noe som igjen har betydning for hvilke oppgaver det er hensiktsmessig at arbeidstakerne utfører. Av den grunn kan man si at avtaleforholdet har en dynamisk karakter.³ De oppgaver partene ble enige om ved ansettelse og det arbeidstaker tidligere har utført i virksomheten, vil ikke lenger samsvare med virksomhetens behov. Dersom arbeidsgiver ikke hadde hatt kompetanse til å fordele arbeidet etter behov, ville dette kunne påvirke virksomhetens resultat negativt, og på lengre sikt kunne det ført til nedbemanningsbehov. Verken arbeidsgiver eller arbeidstakerne er

¹ Fougner (2007) s. 151 flg.

² Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62

³ Fougner (2007) s. 152

tjent med en slik utvikling. Adgangen til endring av arbeidsoppgaver må ses i sammenheng med stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven jf. blant annet aml. § 15-7.⁴ Det skal generelt sett mye til for å si opp en arbeidstaker. Av den grunn burde arbeidsgiver ha en adgang til å endre arbeidsoppgavene som utføres. Det ville vært urimelig hvis arbeidsgiver hadde måttet ha saklig grunn til oppsigelse, før han kunne foreta noen endringer i arbeidsforholdet.

1.2 Videre fremstilling og avgrensning

Endringsbeslutninger kan forekomme i mange former og på forskjellige stadier i arbeidsforholdet. Det kan for eksempel dreie seg om helt nye oppgaver, tilleggsoppgaver, fratakelse av enkelte oppgaver eller en omfordeling av tidligere utførte oppgaver. Det er ikke gitt at arbeidsgivers endringsadgang er den samme. Avslutningsvis drøftes derfor om endringsadgangen er utvidet dersom det er arbeidstakers forhold som forårsaker endringen.

Det forutsettes at arbeidstaker er fast ansatt i virksomheten, da behovet for å endre midlertidig ansattes arbeidsoppgaver ikke vil være like stort. Videre vil oppgaven kun ta for seg de tilfeller som arbeidsmiljøloven regulerer, og det avgrenses således mot tjenestemannslovens regler.⁵ Det avgrenses også mot de tilfeller der arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om å foreta en endring.

1.3 Rettskildebildet

Arbeidsmiljøloven av 1977 ble avløst av arbeidsmiljøloven av 2005 (i kraft 1. januar 2006). Det følger av forarbeidene til den nye loven at det ikke er ment å foreta noen realitetsendringer i de bestemmelser som særlig er relevante i denne oppgaven.⁶ Rettspraksis tilknyttet den tidligere loven er altså fortsatt relevant. Av særlig interesse i denne oppgaven er praksis knyttet til stillingsvernsreglene i aml. kapittel 15.

⁴ Fougner (2007) s. 151

⁵ Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars nr. 3

⁶ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 335

Arbeidsretten særpreges av den ”dobbeltporede prosessordning”.⁷ Det følger av arbeidstvisteloven (arbtvl.) § 7 nr 2 jf. § 6 nr.1 at tvist omkring en tariffavtales ”gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale” skal behandles av Arbeidsretten.⁸ Dommer avsagt av Arbeidsretten er endelige jf. arbtvl. § 26 nr. 4. Arbeidsrettens stilling som særdomstol, og det at avgjørelsene er endelige, tilsier at dommene øver stor innflytelse og normalt kan tillegges stor rettskildemessig vekt.⁹

Et arbeidsforhold vil, ved siden av formelle lover, være regulert av individuelle og ofte av kollektive avtaler. I tradisjonell rettskildelære er det omstridt om avtaler er en rettskilde eller om de skal regnes som fakta.¹⁰ Det begrunnes blant annet med at avtaler generelt ikke gir veiledning når man skal løse generelle rettsspørsmål.¹¹ Likevel vil avtalene ha stor betydning for partene i arbeidslivet, og vil derfor måtte vektlegges når spørsmålene i denne oppgaven skal besvares. Dette underbygges av at arbeidsgivers endringsadgang ikke er direkte regulert i arbeidsmiljøloven av 2005. Under forberedelsen av loven ble det vurdert, men ikke foreslått, å ta inn en bestemmelse om endringsadgang. Det ble lagt til grunn at en lovbestemmelse ville medføre tolkningsproblemer, og hvert enkelt tilfelle må vurderes konkret.¹² Videre forutsetter forarbeidene og praksis fra Høyesterett at endringsadgangen skal vurderes i forhold til arbeidsavtalen.¹³

Manglende lovregulering tilsier at det kan være relevant å bruke reelle hensyn. I konkrete tilfeller vil reelle hensyn supplere de momenter som forarbeider, rettspraksis og juridisk teori fremsetter. Reelle hensyn brukes her som en vurdering av løsningens godhet ut i fra en interesseavveining.¹⁴ For arbeidstaker vil det blant annet være viktig å få brukt den

⁷ Jakhell (2006) s. 119

⁸ Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1

⁹ Rettskildelære (2001) s. 162

¹⁰ *ibid.* s. 25

¹¹ *ibid.* s. 25

¹² Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 250

¹³ *Ibid.* s. 250 og blant andre Rt 2000 s. 1602 på side 1609

¹⁴ Rettskildelære (2001) s. 371 og 388

kompetansen de har opparbeidet seg gjennom utdanning og arbeidserfaring. Derfor er det ønskelig med arbeidsoppgaver som medfører praktisering av denne kompetansen. For en virksomhet er det blant annet økt effektivitet og økonomisk gevinst som står i fokus. Dette er hensyn som ikke alltid vil kunne forenes.

1.4 Arbeidsforholdets egenart

Partene i et arbeidsforhold er arbeidsgiver og arbeidstaker. Aml. § 1-8 definerer arbeidstaker som ”*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*” og arbeidsgiver som en som har en arbeidstaker ansatt ”*for å utføre arbeid i sin tjeneste*”. I det følgende bruker jeg både begrepene ”arbeidsgiver” og ”virksomhet”.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven beskriver momenter som kjennetegner et arbeidstakerforhold.¹⁵ Det nevnes at arbeidsgiver skal stille til rådighet arbeidsrom, materialer og andre ting som er nødvendige for at arbeidet skal kunne utføres, samt at det er arbeidsgiver som bærer risikoen for arbeidsresultatet. Arbeidstaker skal på sin side stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og få vederlag for dette. Videre forplikter arbeidstaker seg til å underordne seg ”arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet”.¹⁶ Det underordningsforhold som arbeidstaker står i kan sies å gi seg utslag i arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lydighetsplikt. Styringsretten gir arbeidsgiver kompetanse til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt inngå og avslutte arbeidsforhold.¹⁷ Det er styringsretten som gir arbeidsgiver kompetanse til å endre arbeidstakernes arbeidsoppgaver. Lydighetsplikten innebærer at arbeidstakerne som hovedregel må følge de pålegg arbeidsgiver gir. For eksempel kan ikke arbeidstaker nekte å jobbe overtid så lenge arbeidsgiveren holder seg innen lovens grenser. Dette fremkommer også gjennom

¹⁵ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 73

¹⁶ l.c

¹⁷ Blant annet: Rt 2000 s. 1602. Jakhelln (2006) s. 48

den ulovfestete lojalitets – og troskapsplikten.¹⁸ Arbeidstaker plikter med dette blant annet å fremme arbeidsgivers interesser, og ikke drive konkurrerende virksomhet.¹⁹

Arbeidsmiljøloven krever at det skal inngås en individuell arbeidsavtale. Etter aml. § 14-5 skal avtalen være skriftlig, og det er arbeidsgiver som har ansvar for å utforme utkast til avtale. Aml. § 14-6 oppstiller minimumskrav til avtalens innhold. Av særlig interesse for denne oppgaven er bestemmelsens litra c) som krever at avtalen skal inneholde ”*en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori*”. Denne delen av arbeidsavtalen vil være retningsgivende for omfanget av *arbeidstakers arbeidsplikt*. Det vil si det arbeid arbeidstaker forplikter seg til å utføre i arbeidsforholdet. Det fremgår av aml. § 1-9 at loven ikke kan fravikes ”... *ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt*.”. Det vil si at arbeidsmiljøloven er preceptorisk til gunst for arbeidstaker. Årsaken til dette er å ta hensyn til arbeidstakeren som presumptivt er den svakere part i en forhandlingssituasjon.²⁰ En person kan gå med på urimelige vilkår, for eksempel svakere stillingsvern, hvis det sikrer ham jobb. Aml. § 1-9 avskjærer arbeidsgiver fra å utnytte denne situasjonen.

I tillegg til den individuelle arbeidsavtale kan partene være bundet av en tariffavtale. Arbeidstvisteloven definerer dette som ”... *en avtale mellom en fagforening og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold*”²¹ Innholdet av disse avtalene vil typisk variere etter hvem som er parter. Dersom partene er bundet av tariffavtale, kan den individuelle arbeidsavtale ikke inneholde bestemmelser som strider mot tariffavtalen.²² Det er viktig å bemerke at tariffavtalene, så som den individuelle arbeidsavtale, heller ikke kan være i strid med arbeidsmiljøloven jf. aml § 1-9. Den individuelle arbeidsavtale må altså respektere lovens krav, og eventuelt en

¹⁸ Rt 1990 s. 607

¹⁹ Jakhelln (2006) s. 302. Storeng (2003) III s.33

²⁰ Jakhelln (2006) s. 131

²¹ § 1 nr. 8

²² Jf. arbtvl. § 3 nr. 3

tariffavtales bestemmelser. Selv om det ikke lenger er vanlig at tariffavtaler regulerer arbeidstakers arbeidsplikt, vil dommer fra Arbeidsretten være relevante for oppgaven.²³

2 Arbeidsgivers styringsrett

2.1 Innledning

Styringsretten blir tradisjonelt omtalt som kompetansen til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt inngå og avslutte arbeidsforhold.²⁴ Styringsrettens nærmere innhold er utviklet i rettspraksis.²⁵ I Rt 1989 s. 508 ("Spikerverk") ble det uttalt at *"I prinsippet hører det til bedriftseiernes styringsfunksjoner å treffe avgjørelser om nedlegging eller fortsatt drift"*²⁶

Historisk sett har styringsretten blant annet vært begrunnet i arbeidsgivers eierskap til produksjonsmidlene.²⁷ Etter hvert som det i større grad er akseptert at en bedrifts verdi ikke bare er knyttet til kapitalinnsatsen, men også arbeidsstokken og verdien av denne, står ikke den tradisjonelle begrunnelsen like sterkt i dag.²⁸

Begrunnelsen for styringsretten er at det i en virksomhet hele tiden må tas beslutninger som angår dens daglige drift, derunder beslutninger om ansettelse, oppsigelser, driftens innhold og arbeidstid. Det er flere grunner til at det er arbeidsgiver som skal ha styringsretten. Arbeidsgiver vil ha ansvaret for virksomheten i flere henseender. Overfor eierne vil det ofte

²³ Fougner (2007) s. 50-52.

²⁴ Blant annet: Rt 2000 s. 1602. Jakhelln (2006) s. 48

²⁵ Omstilling og nedbemanning (2003) s. 66.

²⁶ Rt 1989 s. 508 på side 513

²⁷ Fanebust, Innføring i arbeidsrett (2002) s. 108

²⁸ l.c

dreie seg om økonomisk resultat og fremtid.²⁹ I forhold til det offentlige og arbeidstakerne vil reglene om arbeidsmiljø og miljø i et større perspektiv stå sentralt.³⁰ Disse grunner tilsier at den som har ansvaret skal kunne påvirke ansvarsgrunnlaget.³¹

Arbeidsgiver vil ofte kjenne bedriftens behov best fordi denne vil sitte med større innsikt i virksomhetens resultat, effektivitet og utfordringer i fremtiden. For å hindre at arbeidsgiver blir sittende med en ulønnsom drift, som kan være forårsaket av lite hensiktsmessig fordeling av arbeidskraften, burde derfor arbeidsgiver også av denne grunn ha styringsretten. At arbeidstakerne har innflytelse på dette området kommer jeg tilbake til senere i forhold til arbeidstakernes medbestemmelsesrett.

Styringsretten har ingen generell forankring i lov eller tariffavtale, men bygger på sedvanerettslig grunnlag³². Stein Evju uttrykker at flere av de arbeidsrettslige lovregler ”... kan sees som et uttrykk for anerkjennelsen av den rettslige norm at arbeidsgiveren har en styringsrett. Derimot er det ikke treffende å se lovgivningens bestemmelser som hjemmel for styringsretten.”³³ Jeg forstår Evju slik at han mener at lovbestemmelser er utformet under den forutsetning at arbeidsgiver har styringsrett, men at styringsretten som sådan ikke har lovhjemmel.

Det at arbeidsgiver har styringsretten gir seg utslag i noen lovbestemmelser. Etter aml. § 2-1 skal arbeidsgiver sørge for at ”bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”. Lovens § 2-3 pålegger arbeidstaker en plikt til å medvirke til at arbeidsgivers plikter blir gjennomført når det gjelder helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (”HMS”). Det arbeidsgiver bestemmer angående ”HMS – arbeid” vil føre til plikter for arbeidstakerne. Et annet eksempel er ferieloven § 6 der det fremgår at det er arbeidsgiver som bestemmer

²⁹ Fanebust, Innføring i arbeidsrett (2002) s. 109

³⁰ l.c

³¹ l.c

³² Omstilling og nedbemanning (2003) s. 65.

³³ Evju (2003) s. 19

ferietiden dersom det ikke oppnås enighet med de ansatte, men innenfor de grenser som lovens §§ 7-9 setter.³⁴ Et siste eksempel er sjømannsloven § 39 der *”En sjømann skal rette seg etter de ordrer som han mottar i tjenesten, ...”*.³⁵

Gjennom rettspraksis er det også slått fast at arbeidsgivers styringsrett er en forutsetning for avtalene i et arbeidsforhold. I Rt 1977 s. 902 (”Hammerverk”) ble det på side 914 uttalt: *”Det er imidlertid gjennom en lengre rettspraksis i Arbeidsretten lagt til grunn at det er en forutsetning for en tariffavtale at styringsretten tilligger arbeidsgiveren, og at retten ikke bare følger av den personlige arbeidsavtale, men har en tariffmessig forankring.”*

Det er følgelig på det rene at arbeidsgiver gjennom bruk av styringsretten i alle fall har en viss adgang til å endre arbeidsforholdets innhold.

2.2 Styringsrettens grenser

Styringsretten er ikke fri. Arbeidsgiver er bundet av det som er bestemt i lov, tariffavtaler, den individuelle arbeidsavtale og kravet til saklighet. Hva dette innebærer med hensyn til endring av arbeidsoppgaver drøftes nærmere i kapittel 3.

2.2.1 Styringsrett som selvstendig grunnlag eller restkompetanse?

Det er i juridisk teori oppstilt ulike tilnærmingsmåter når det gjelder å fastslå styringsrettens innhold og begrensninger.

Evju mener at styringsretten ikke er et selvstendig grunnlag for arbeidsgiver til å foreta endringer i arbeidsforhold. Han kaller styringsretten en *restkompetanse*.³⁶ Han begrunner dette med at styringsretten er *”inngjerdet av begrensninger”*.³⁷ Når man skal ta stilling til

³⁴ Ferieloven

³⁵ Sjømannsloven

³⁶ Evju, (2003) s. 21

³⁷ ibid. s. 20

konkrete spørsmål, må man derfor undersøke hvilke begrensninger som måtte følge av lov og avtaler, for å se om det er noe ”beslutningsrom” igjen som arbeidsgiver kan handle innenfor.³⁸

Et annet syn er det å se på styringsretten som et selvstendig kompetansegrunnlag som blir begrenset av lov, arbeidsavtalen og eventuelt tariffavtale. Dette synet støttes av forfatterne av boken ”Omstilling og nedbemanning” med henvisning til to høyesterettsdommer inntatt i Rt 2000 s. 1602 (Nøkk- dommen) og Rt 2001 s. 418 (Kårstø- dommen).³⁹ I Nøkk- dommen uttaler Høyesterett på side 1609 at *”Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.”* Evju henviser også til denne dommen som begrunnelse for at styringsretten er en restkompetanse.⁴⁰ Uttalelsen tolkes altså forskjellige av forfatterne. I Kårstø- dommen bruker Høyesterett eksplisitt betegnelsen ”restkompetanse”.⁴¹

I boken ”Endring i arbeidsforhold” mener Jan Fougner at styringsretten kan betegnes som en restkompetanse, men fastholder at styringsretten er et selvstendig kompetansegrunnlag.⁴² Jeg forstår Fougner dit hen at begrepet restkompetanse er forenlig med det å betegne styringsretten som et selvstendig kompetansegrunnlag.

Henning Jakhelln skriver vedrørende restkompetanse: *” Selv finner jeg at kompetanseterminologien blir en unødig omvei. Under enhver omstendighet er det arbeidsavtalen som danner utgangspunktet for det man måtte karakterisere som kompetansegrunnlaget. Den nærmere avgrensning av dette kompetansegrunnlag må derfor følge av en tolkning og utfylling av arbeidsavtalen. Ved denne tolkning og utfylling kan det*

³⁸ ibid. s. 21

³⁹ Omstilling og nedbemanning (2003) s. 68

⁴⁰ Evju (2003) s. 21

⁴¹ Rt 2001 s. 418

⁴² Fougner (2007) s. 157

selysagt ikke trekkes slutninger ut fra den terminologi som man måtte velge å gjøre bruk av”.⁴³

Valget av tilnærmingsmåte vil likevel kunne påvirke resultatet ved vurdering av konkrete tilfeller. Legger man til grunn at styringsretten er en restkompetanse i Evjus forstand, vil man måtte tolke begrensningsfaktorene først, for deretter å se hva arbeidsgiver kan gjøre ut i fra tolkningsresultatet. Dette vil kunne føre til en snevrere styringsrett enn det som vil være tilfelle dersom man legger til grunn at styringsretten er et selvstendig rettsgrunnlag.⁴⁴

En annen side av tilnærmingsmåten man velger er bevisbyrdereglene ved en tvist om en endringsbeslutnings gyldighet.⁴⁵ Ser man på styringsretten som en restkompetanse må arbeidsgiver påvise at han har adgang til å foreta en endring fordi verken lov eller avtaler regulerer tvistens grunnlag. Derimot vil det være arbeidstaker som må bevise at arbeidsgiver er avskåret fra å foreta en endring dersom man ser på styringsretten som et selvstendig grunnlag.⁴⁶ Han må da påvise at avtaler og lov begrenser arbeidsgivers kompetanse.

2.3 Krav til styringsrettens utøvelse

Kravene til styringsrettens utøvelse retter seg mot *grunnlaget* for utøvelsen, og selve *saksbehandlingen*. Momentene henger naturlig nok sammen, og er til dels overlappende, men jeg har valgt å dele opp redegjørelsen for bedre å belyse temaet.

2.3.1 Grunnlaget

Det grunnlag styringsrettens beslutning fattes på må for det første være lovlig. Aml. kapittel 2 omhandler varsling. Arbeidstaker har en rett, og i noen tilfeller en plikt, til å ”...varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten” jf aml. § 2-4. Dersom arbeidstaker

⁴³ Jakhelln (2006) s. 49

⁴⁴ Fougner (2007) s. 160

⁴⁵ l.c

⁴⁶ l.c

bruker denne retten eller gjør arbeidsgiver oppmerksom på at han kommer til å bruke den, oppstiller aml. § 2-5 et forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver sin side.

Gjengjeldeshandlingen kan for eksempel være å sette ham til mindreverdig arbeid, omplassere ham, pålegge ham merarbeid eller si ham opp. Videre har aml. kapittel 13 regler om forbud mot diskriminering. Andre lover stiller også krav til styringsrettens grunnlag. Begrunnelsen for pålegget må blant annet ikke være i strid med reglene i diskrimineringsloven⁴⁷ og likestillingsloven⁴⁸. Beslutninger kan altså ikke medføre ulovlig forskjellsbehandling. Motivet kan være ulovlig og føre til at tiltaket er ugyldig.

I tillegg til at en avgjørelse må være lovlig, må den være saklig. Saklighetskravet er utviklet over tid og regnes i dag som et generelt arbeidsrettslig prinsipp.⁴⁹ Dette kom særlig til uttrykk i Rt 2001 s.418 Kårstø – dommen der Høyesterett uttalte at *”Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”*.⁵⁰ Det er viktig å bemerke at den saklighetsnorm som Høyesterett her snakker om *ikke* er den samme som gjelder ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig.⁵¹ Den nevnte uttalelse trekker klare paralleller til det alminnelige forvaltningsrettslige prinsippet om saklighet.⁵² Sakligheten er knyttet til det at grunnlaget for avgjørelsen må være riktig og tilstrekkelig, og at arbeidsgivers motiv må være saklig tilknyttet virksomheten eller de berørte arbeidstakere.⁵³ Kravet til saklighet har to sider; den ene går på det at motivet for endringen må være saklig, mens den andre siden knytter seg til prosessen for gjennomføringen.

⁴⁷ Diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr. 33

⁴⁸ Likestillingsloven av 9. juni 1978 nr. 45

⁴⁹ Jakhelln (2006) s. 50

⁵⁰ Rt 2001 s. 418 på side 427

⁵¹ Fougner, ”Kommentarutgave” (2006) s. 785

⁵² Tilsvarende Fougner (2007) s. 167

⁵³ Borgerud m.fl (2007) s. 126

2.3.2 Saksbehandlingen

Grunnen til at det stilles krav til saksbehandlingen er å sikre at arbeidsgiver vurderer tiltakene nøye før de iverksettes og at gjennomføringen i seg selv skjer på best mulig måte. Det at arbeidstakerne blir berørt av arbeidsgivers beslutninger tilsier at de burde ha en rolle i denne prosessen.

Grunnlaget for en beslutning kan både være lovlig og saklig, men verdien av dette ville blitt sterkt nedsatt om ikke selve gjennomføringen var tilfredsstillende. Hensynet til arbeidstakernes medbestemmelsesrett er viktig innenfor arbeidsretten. Grunnlovens § 110 andre ledd bestemmer at ”*Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelsesret paa deres Arbeidsplads, fastsættes ved Lov*”.⁵⁴ Dette gjenspeiles i flere paragrafer i arbeidsmiljøloven, blant andre aml. § 4-2 ”*Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*” og reglene om drøfting og informasjon ved oppsigelser og masseoppsigelser i §§ 15-1 og 15-2. Videre har kapittel 8 ytterligere krav om informasjon og drøfting for virksomheter som har minst 50 ansatte jf. aml. § 8-1. Tariffavtaler er også med på å sikre arbeidstakere innflytelse i deres arbeidshverdag.

2.4 Oppsummering

Arbeidsgiver har gjennom styringsretten kompetanse til å treffe avgjørelser på mange områder og ulike stadier i et arbeidsforhold, men styringsretten er samtidig underlagt vesentlige begrensninger. Ved siden av at lov, tariffavtaler og arbeidsavtalene begrenser styringsretten, viser rettspraksis at også saklighetskravet og prosessen ved utøvelsen av styringsretten spiller en vesentlig rolle. Om styringsretten er en restkompetanse eller et selvstendig rettsgrunnlag kommer jeg ikke til å gå nærmere inn på i det følgende. Jeg mener Jakhelln har mye rett i det han gir uttrykk for i den forbindelse, etter som det sentrale er å ta hensyn til hva som kan utledes av loven og avtalene. Når jeg nå går over på en av styringsrettens mange sider, vil linjene jeg hittil har trukket opp bli satt inn i en mer konkret kontekst og utdypet.

⁵⁴ Grunnloven av 17. mai 1814

3 Styringsrettens rekkevidde ved endring av arbeidsoppgaver

3.1 Innledning

Når man skal vurdere arbeidsgiver adgang til å endre arbeidstaker arbeidsoppgaver, er det naturlig å undersøke om lovbestemmelser er til hinder for pålegget. Arbeidsgiver må respektere arbeidsmiljølovens ufravikelighet, i den forstand at partene ikke kan avtale ugunstigere vilkår for arbeidstaker enn det som følger av loven, jf. aml § 1-9. Av særlig interesse er stillingsvernsreglene i lovens kapittel 15. En skranke er aml. § 15-7 om vernet mot usaklig oppsigelse. Noen endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver vil kunne være så omfattende, at det i realiteten må anses som en oppsigelse som tar sikte på å videreføre arbeidsforholdet, men med et vesentlig annet innhold ("endringsoppsigelse"). Slike tilfeller kommer jeg tilbake til i pkt. 3.4. Bestemmelser i andre lover kan også danne skranke for hvilke arbeidsoppgaver de ansatte kan settes til å utføre. Eksempelvis er det lover med kompetansekrav. I helsepersonelloven § 48, stilles det krav om autorisasjon til for eksempel leger og apotekteknikker.⁵⁵ Som følge av dette er det klart at en renholdsarbeider i et apotek ikke kan settes til å levere ut medikamenter.

Hva gjelder avtalene mellom partene, er det ikke lenger vanlig at tariffavtalene inneholder bestemmelser om arbeidets innhold.⁵⁶ Derfor er den individuelle arbeidsavtalen mest sentral.

At arbeidsgiver må forholde seg til det som er avtalt er en avtalerettslig selvfølge. I en gjensidig bebyrdende avtale kan ikke den ene part uten videre endre avtalens innhold. I Rt 2000 s. 1602 (Nøkk- dommen) uttalte Høyesterett at *"Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkning og utfylling og utfylling av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle*

⁵⁵ Helsepersonelloven av 2. juli 1999 nr. 64

⁵⁶ Fougner (2007) s. 50-52

arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen".⁵⁷ Det er derfor ikke bare arbeidsavtalen i seg selv, men at også andre faktorer som spiller en rolle når man skal fastslå hva partene har avtalt. For å vurdere om en endring kan pålegges ensidig av arbeidsgiver må arbeidsavtalen derfor tolkes i vid forstand.

Ved vurderingen av om en endring skal kunne foretas i kraft av styringsretten er det i følge den såkalte *grunnpregsstandarden* et krav om at stillingens grunnpreg ikke blir vesentlig forandret. Formuleringen stammer fra tidligere formann i Arbeidsretten, Kristen Andersen.⁵⁸ Denne formuleringen har blitt brukt i underrettspraksis og juridisk teori over lengre tid, og i følge forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 er den gjeldende rett.⁵⁹ Den har også vært gjenstand for kritikk. Jeg kommer nærmere inn på dette senere i kapittelet.

Det er også viktig å ha *konsekvensbetraktninger* med i vurderingen. Aksepterer man en for vid endringsadgang vil stillingsvernet i aml. kapittel 15 kunne "vannes ut". Da ville arbeidsgiver kunne sette en arbeidstaker til arbeidsoppgaver som denne ikke var motivert for, og på den måten fremtvinge en oppsigelse. På den andre siden kan ikke endringsadgangen være for snever, da dette ville føre til ugunstige konsekvenser for en virksomhets drift og resultat.

3.2 Arbeidsforholdets ramme

3.2.1 Arbeidsavtalen

I tråd med formuleringen i Nøkk- dommen skal det altså foretas en tolkning av arbeidsavtalen i vid forstand. Målet med dette er å avdekke arbeidsforholdets ramme, og dermed grensen for hva arbeidsgiver kan gjøre av endringer.

⁵⁷ På side 1609

⁵⁸ Andersen. (1967) side 101

⁵⁹ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 250

At man i følge Høyesterett skal ta utgangspunkt i arbeidsavtalen er naturlig da det er den som danner grunnlaget for arbeidsforholdet. Videre vil den gi uttrykk for partenes forståelse av arbeidets innhold ved avtaleinngåelsen. Arbeidsavtalen skal etter aml. § 14-6 litra c inneholde ”en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,”. Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven av 1977 § 55 c.⁶⁰ Den tidligere bestemmelsen var en tilpasning til EUs rådsdirektiv 91/533/EØF og skal sikre arbeidstakerne informasjon og klargjøring av deres rettstilling i arbeidsforholdet.⁶¹ Verken aml. § 14-6 litra c eller det nevnte direktiv, stiller krav til hvor detaljerte opplysningene om arbeidets innhold skal være. Siden det kun er en informasjonsplikt, og at det etter aml. § 14-6 er nok at arbeidstakers tittel er angitt, stilles det ikke strenge krav. Med tanke på hvor viktig arbeidets innhold er for partene, kan det fremstå som underlig at arbeidsmiljøloven ikke stiller strengere krav. En årsak kan være at lovgiver anerkjenner arbeidsgivers behov for å kunne tilpasse arbeidstakers arbeidsoppgaver innenfor lovens og arbeidsavtalens grenser. Tilpasningsbehovet er en konsekvens av to grunnleggende kjennetegn ved et arbeidsforhold. Det første er det at stillingsvernet etter aml. § 15-7 er sterkt. For det andre er arbeidsmiljølovens hovedregel at et arbeidsforhold skal være fast jf. aml. § 14-9.⁶² Videre vil en nøyaktig angivelse av arbeidsoppgavene være vanskelig å gjennomføre i praksis. Ved endringer i arbeidsforholdet, for eksempel at stillingstittelen endres, skal dette tas inn i arbeidsavtalen jf. aml. § 14-8.

Når arbeidsavtalen skal tolkes tilsier alminnelige tolkningsprinsipper at man skal ta utgangspunkt i avtalens ordlyd og hva en naturlig forståelse av den tilsier. Dersom det til stillingen er utarbeidet en stillingsinstruks, vil denne kunne bidra til utfyllingen. I de avtaler som kun inneholder en stillingstittel, eller hvor arbeidsoppgavene er vidt angitt, medfører ikke dette at arbeidsgiver står fritt i å endre arbeidsoppgavene. Det betyr bare at arbeidsavtalen vil gi relativt liten veiledning og at faktorer som omstendighetene rundt ansettelsen, praksis etc. må tolkes. For de tilfeller der arbeidsavtalen inneholder en

⁶⁰ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 330

⁶¹ Ot.prp.nr 78 (1993-1994) s. 7

⁶² Tilsvarende Fougner (2007) s. 101

oppramsing av arbeidsoppgaver, må det i så fall vurderes om disse er ment å være en uttømmende angivelse. Dersom det er ment å være en konkret angivelse vil det tilsi at arbeidsgiver i utgangspunktet har en snevrere adgang til å endre dem. Da må i så fall partenes praktisering av avtalen eller andre momenter tale for at det ikke lenger kan legges for mye vekt på oppramsingen.

Hva man får ut av en tolkning av arbeidsavtalen isolert, vil variere. Det kan ofte trekkes slutninger om hvilke oppgaver som tilligger stillingstittelen ”sekretær”. Annerledes vil det stille seg dersom man er ansatt som ”kontormedarbeider”. Fra Arbeidsrettens praksis er dommen ARD 1986 s. 165 (Høst) illustrerende. Arbeidstakeren, Høst, var ansatt som ”arbeider” ved Vinmonopolet. På grunn av samarbeidsproblemer ble han omplassert fra tapperiet til lageret. Høst hevdet at dette innebar en oppsigelse, men fikk ikke medhold av Arbeidsretten. Retten uttalte at Høst var ansatt som *”arbeider ved Vinmonopolet, på de vilkår som følger av bedriftens tariffavtale og arbeidsreglement, uten at det er angitt spesielle reservasjoner eller noe mer spesifikt om hvilke hans arbeidsoppgaver skulle være”*.⁶³ Tariffavtalen medførte ingen rett for Høst til å ha en bestemt stilling, og Arbeidsretten uttalte i den forbindelse: *”Forsåvidt gjelder ufaglærte arbeidere er det imidlertid tradisjonell og alminnelig praksis at arbeidstageren ansettes for å utføre slike arbeidsoppgaver som faller innenfor rammen av den tariffavtalen som er anvendelig. I samsvar med dette er det normalt sett fremmed å tale om særskilte stillinger for ulike arbeidsoppgaver. Det ligger også i dette at arbeidsgiveren i kraft av retten til å lede, fordele og organisere arbeidet – som en del av styringsretten – normalt har en vid adgang til å omplassere arbeidstagere til ulike og nye arbeidsoppgaver innenfor den rammen tariffavtalen gir, uten at dette innebærer at arbeidstageren kan anses å få en ny stilling, eller et nytt ansettelsesforhold, gjennom en omplassering”*.⁶⁴ I denne saken var stillingstittelen meget vid, og rammen av tariffavtalen var derfor mer egnet til å avgrense arbeidsplikten. Etter som Høst var ufaglært var omplasseringsadgangen vid ut i fra den tariffavtale som gjaldt.

⁶³ Side 183

⁶⁴ Side 183

3.2.2 Omstendighetene rundt ansettelsen

Omstendighetene rundt ansettelsen vil også kunne gi veiledning for arbeidsforholdets ramme. Dette kan for det første være stillingens utlysningstekst, som ofte vil inneholde opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres i stillingen.⁶⁵ Dersom ikke andre omstendigheter tilsier at arbeidstaker skal utføre andre oppgaver, kan det legges til grunn at utlysningstekstens angivelse av arbeidsoppgaver er det som er avtalt.⁶⁶ Videre kan utlysningsteksten inneholde opplysninger om kvalifikasjonskrav. Dersom arbeidsgiver stiller krav om juridisk embetseksamen/ master i rettsvitenskap, er det nærliggende å trekke den slutning at det vesentlige innholdet av stillingen, men ikke nødvendigvis alt, er knyttet til juridisk arbeid. Kvalifikasjonskrav kan således danne en nedre grense for de oppgaver man kan bli satt til. For det andre kan det være opplysninger gitt i jobbintervjuet. Det er uklart hvor mye vekt denne omstendigheten kan tillegges. En grunn til dette er at vil være usikkert hva arbeidsgiver har ment med sine uttalelser. Dette spørsmålet var oppe i Rt 2008 s. 856 (Theatercafeen – dommen). Der kom Høyesterett til at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne pålegge servitørene å dele tipsen de mottok med andre grupper av ansatte i restauranten. Arbeidsavtalene inneholdt ingen bestemmelser om fordeling av tips, men servitørene anførte at de ved ansettelsen eller i informasjonsmøte ble informert om at servitørene beholdt tipsen selv. Høyesterett fant ikke grunn til å legge vekt på denne informasjonen, da det ble ansett for kun å være en orientering om gjeldende praksis, og ikke som et løfte som bandt arbeidsgivers handlefrihet.⁶⁷

⁶⁵ Rt 1995 s. 227 (side 231) ”Kommunen kunne ikke uten videre pålegge ham å overta dette arbeidet, da det falt utenfor stillingsbeskrivelsen i kunngjøringen av den stilling som a fikk i 1987”. Tilsvarende Jakhelln (2006) s. 263.

⁶⁶ Jakhelln (2006) s. 207

⁶⁷ Premiss 36

3.2.3 Praksis

Praksis vil kunne knytte seg til både det aktuelle arbeidsforholdet, praksis på arbeidsplassen og bransjepraksis.⁶⁸

Praksis fra det individuelle arbeidsforhold vil normalt være sentralt i tolkningen av arbeidsforholdets ramme. Her vil man kunne se på hva arbeidstakeren selv har utført hittil i arbeidsforholdet. Er en person ansatt med tittelen ”fabrikkarbeider” i arbeidsavtalen kan dette i seg selv omfatte et stort spekter av arbeidsoppgaver. Dersom vedkommende hittil i arbeidsforholdet har hatt oppgaver av ”overordnet” karakter, som inspeksjon og kontroll av andres arbeidsinnsats på fabrikken, og deretter blir pålagt å utføre pakking i stedet vil han antakelig ikke sette særlig stor pris på denne endringen. Dette til tross for at de sistnevnte oppgavene vil falle inn under tittelen fabrikkarbeider. For at praksis skal gi arbeidstaker en rett eller plikt til å utføre visse arbeidsoppgaver, stilles det krav til praksisen. Partenes forventninger omkring praksisen må vurderes, og om disse er berettigete. Det er kun de berettigete forventningene som vil kunne etablere rettigheter.⁶⁹ I en vurdering av dette vil det blant annet være relevant å undersøke den ene parts vilje og faktiske handlinger, samt den andre parts forståelse av disse momenter.⁷⁰ Det bør også kreves en viss *varighet* til praksisen, og den bør heller ikke være sporadisk for at den kan etablere noen rett eller plikt uten nærmere avtale. Arbeidstaker kan for eksempel i en kortere periode akseptere å utføre oppgaver som egentlig ikke er en del av avtalen, for å ikke fremstå som vanskelig og av lojalitetsfølelsen til virksomheten. Arbeidsgiver bør ikke kunne bruke denne velviljen til å pålegge arbeidstaker slike oppgaver permanent med henvisning til at det har vært praksis.⁷¹

⁶⁸ Jakhell (2006) s. 263

⁶⁹ Woxholth s. 32

⁷⁰ Woxholth s. 33

⁷¹ Fanebust, Oppsigelse (2001) s. 32

Av samme grunn bør heller ikke arbeidstaker kreve at han har rett til å utføre mer overordnede oppgaver permanent.⁷²

Det at en endring er midlertidig kan også medføre at arbeidsplikten utvides. Det dreier seg da om tilfeller der det oppstår ekstraordinære begivenheter ved virksomheten. Dette fremgår av Rt 1964 s. 1345 (Jordmor) der det ble uttalt: *”det kan nok tenkes akutte situasjoner hvor de ansatte må finne seg i midlertidig å utføre arbeid som faller utenom de gjøremål de etter arbeidsavtalen plikter å påta seg. Jeg viser her til Paal Berg: Arbeidsrett 64-65. Som der nevnt bør arbeidstagerne ikke kunne sette seg imot at arbeidsplikten midlertidig utvides under særlige forhold, som nødstilstand, sykdom blant andre arbeidere og lignende.”*⁷³ For at arbeidsplikten skal utvides under slike forhold må begivenheten som inntreffer være ekstraordinær, og den utvidete arbeidsplikten vil bare bestå så lenge situasjonen er ekstraordinær.⁷⁴ Den ulovfestete lojalitetsplikten tilsier at arbeidstaker bør hjelpe virksomheten dersom en slik situasjon oppstår.⁷⁵ En midlertidig endring, som ikke varer over lengre tid, vil per definisjon ikke være like inngripende som en varig endring. Reelle hensyn tilsier derfor at arbeidstaker bør akseptere midlertidige endringer i større utstrekning enn det som gjelder ved varige endringer.

Dersom begge parter forstår eller burde forstå at enkelte arbeidsoppgaver ikke etablerer plikt eller rett, kan også arbeidsoppgaver praktisert over lengre tid bli fratatt i kraft av styringsretten. Hvor langt dette kan strekke seg kom til uttrykk i Rt 1988 s. 746 der en psykolog fungerte som avdelingsleder ved et sykehus i 14 år før lederfunksjonene ble fratatt ham uten oppsigelse. Høyesterett godtok dette og uttalte at psykologen var klar over at det var en midlertidig ordning som skulle vare frem til sykehuset fant en som kunne

⁷² Tilsvarende RG-2000-1050 der en sekretær ble fratatt administrative oppgaver hun hadde utført. Årsaken til at hun hadde utført administrative oppgaver ”... skyldtes mer tilfeldigheter og fravær av administrativ ledelse ved...” arbeidsplassen.

⁷³ Side 1346

⁷⁴ Jakhelln (2006) s. 266

⁷⁵ Fougner (2007) s. 255

oppfylle kvalifikasjonskravene, og at psykologen visste at sykehuset anstrengte seg i denne prosessen.

Organisatoriske endringer på arbeidsgiversiden, kan også medføre at lang praksis ikke blir vektlagt ved vurdering av om arbeidstaker har en rett til å utføre enkelte arbeidsoppgaver. Dommen inntatt i Rt 1981 s. 166 (Instituttbestyrerdommen) er illustrerende. Saken dreide seg om en professor som ved etableringen av et institutt ved Universitetet i Bergen ble oppnevnt som bestyrer av dette. Da universitet 10 år senere slo sammen flere institutter, ble bestyreroppgavene fratatt professoren. Selv om oppgavene som ble fratatt professoren var tilleggsoppgaver, var de av vesentlig betydning for ham. Om dette uttalte Høyesterett: ”*Det vesentlige er at styrerfunksjonen etter forholdene i 1964, og dette er partene enige om, rent faktisk ga en sterk posisjon. Det gav styreren, og fremfor alt når denne var eneste professor tilknyttet avdelingen, en utstrakt mulighet til å lede forskningsvirksomheten etter sitt skjønn*”.⁷⁶ Professoren gikk til sak og hevdet at han hadde en avtalefestet rett til å utføre instituttbestyreroppgavene. Dette førte ikke frem, og Høyesterett uttalte: ”*Uansett avtale eller ikke, må det til ´avtalen´ ha vært knyttet en klar forutsetning om at den ikke skulle stå seg overfor endringer i organisasjonsstrukturen*.”⁷⁷ Saken viser arbeidsgivers rett til å bestemme over virksomhetens struktur, ikke blir innskrenket selv om det medfører at en arbeidstaker blir fratatt betydelige tilleggsoppgaver.

Praksis på arbeidsplassen vil også være relevant å undersøke. Det kan for eksempel være vanlig at det ved et kontor er vanlig at sekretærene også står for rydding av kjøkkenet. Videre kan det være vanlig at en bestemt arbeidsoppgave blir fordelt på de ansatte, slik at det foregår en rullering. Arbeidsrettens dom ARD 2000 s. 39 (Hurtigruta) er illustrerende. Saken gjaldt spørsmålet om besetningen på hurtigruteskipene hadde en tariffmessig plikt til å bringe bagasje til passasjerenes lugarer. Tariffavtalen inneholdt ingen bestemmelser om det, men det forelå praksis på 20 år som gikk ut på at besetningen håndterte bagasjen. Arbeidsretten kom til at praksisen var tilstrekkelig langvarig og entydig, og at

⁷⁶ På side 173

⁷⁷ På side 174

bagasjehåndtering dermed var blitt en del av den tariffmessige arbeidsplikten. Praksis på arbeidsplassen er derimot ikke alltid like relevant. Det er Theatercafeen- dommen et godt eksempel på. Der hadde det i over 70 år vært praksis at servitørene beholdt tipsen uten at dette fikk avgjørende betydning.

Praksis i bransjen kan illustrere hva som er vanlig innenfor et fagfelt eller lignende virksomheter. Hvor god veiledning bransjepraksis gir vil variere. Grunnen til dette er at selv om man kan trekke generelle likhetstrekk ved for eksempel en resepsjoniststilling, vil praksisen kunne variere i stort fra de forskjellige arbeidssstedene. At praksis fra lignende stillinger kan ha stor betydning for et bestemt arbeidssted er Theatercafeen – dommen et eksempel på. Her trakk Høyesterett frem at det *”I dag praktiserer de aller fleste restauranter deling av tipsene mellom grupper av ansatte”*. Dette var altså et moment som tilsa at restauranten kunne pålegge tipsfordeling.

3.2.4 Samfunnsutviklingens betydning

De momenter som hittil er nevnt er stort sett nært knyttet til det individuelle arbeidsforholdet. Da Høyesterett i Nøkk- dommen uttalte at det også vil være relevant å vurdere *”... hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.”* blir et mer utenforliggende element trukket inn.

Nøkk- dommen dreide seg om Stavanger kommune i kraft av styringsretten kunne integrere to maskinister, som var ansatt som brannmestre på den kommunale brannbåten B/S Nøkk, inn i hovedbrannstyrken til kommunen. Integreringen gikk ut på at de dagene maskinistene hadde beredskapsvakt skulle de være en del av hovedbrannstyrken på land, mens når de hadde dagvakt skulle de være tilknyttet båten. Motivet for endringen var å foreta en innsparing av kostnadene knyttet til brannstyrken i kommunen. Høyesterett kom under tvil til at endringene lå innefor styringsrettens grenser.

Høyesterett går ikke nærmere inn på hvordan samfunnsutviklingen kan påvirke arbeidsforholdets ramme, eller hvordan dette elementet skal vurderes i forhold til de andre. Fougner antar at uttalelsen relaterer seg til det faktum arbeidsgiveren (kommunen) i Nøkk-

dommen hadde dårlig økonomi og behov for en mer rasjonell drift.⁷⁸ Høyesteretts uttalelse er interessant etter som Høyesterett legger opp til at et arbeidsforhold ikke kan vurderes utelukkende ut i fra arbeidsavtalen og partenes praktisering av denne. Dynamikken i et arbeidsforhold er ikke bare knyttet til en virksomhets interne drift, men også det at samfunnet er dynamisk og virksomheter må kunne følge denne utviklingen.

Samfunnsutviklingens betydning ble videreført i Theatercafeen – dommen. Høyesterett uttalte at *”utviklingen over tid i restaurantbransjen [må] veie tungt. I dag praktiserer de aller fleste restauranter deling av tipsene mellom grupper av ansatte”*. Og videre at *”Undersøkelser viser at folk flest nå ser tipsdeling som det naturlige, ...”*⁷⁹ Theatercafeen – dommen dreide seg riktignok ikke om endring av arbeidsoppgaver, men om endring i vederlag i forbindelse med arbeid. Likevel viser dommen at samfunnsutviklingen kan ha stor betydning for omfanget av styringsretten, og det på et område som er svært viktig for arbeidstakeren, nemlig vederlaget. Selv om det ikke var tale om lønnsnedsettelse, medførte likevel tipsdelingen en vesentlig nedsettelse av servitørenes totale vederlag. Det at Høyesterett aksepterer arbeidsgivers endringsbeslutning innenfor det som må sies å utgjøre et kjerneelement av arbeidsforholdet (økonomisk kompensasjon), trekker etter min mening i retning av at Høyesterett også vil være tilbøyelig til å akseptere relativt vidtgående endringer i arbeidstakernes arbeidsforhold. I så måte støtter Theatercafeen – dommen opp under Nøkk – dommen.

At utviklingen i samfunnet kan ha betydning for tolkning av tariffavtaler er den nevnte dom fra Arbeidsretten (Hurtigruta) et eksempel på. Der var partene enige om at arbeidspliktens omfang ville utvikles gjennom tradisjon og praksis, siden tariffavtalen ikke regulerte bagasjehåndtering. Arbeidsretten uttalte da at arbeidspliktens omfang måtte følge den utvikling av arbeidsoppgaver på skipene.

⁷⁸ Fougner (i tidsskriftet ”Arbeidsrett”) s. 134

⁷⁹ Premiss 42

Nøkk – dommen er en prinsipiell avgjørelse hva gjelder arbeidsgivers endringsadgang. Det er derfor nødvendig å se nærmere på hvordan Høyesterett gikk frem for å avgjøre spørsmålet om kommunen kunne foreta den nevnte endring.

Etter at Høyesterett gjorde rede for hva som danner grensen for arbeidsgivers styringsrett, og hvilke faktorer som inngår i denne vurderingen, ble det foretatt en ”før – og – etter – test”.⁸⁰ Retten tok utgangspunkt i stillingstittelen deres. Det at de var ansatt som maskinister på en brannbåt, gjorde at det ikke var relevant å se til hva maskinister ved vanlige båter normalt utfører. Praksis fra lignende arbeidsforhold ga derfor lite veiledning, og det var mer relevant å se på hva de tidligere hadde utført. Dette var flere typer arbeid som ikke nødvendigvis hadde med driften av båten å gjøre. Deretter ble arbeidets innhold før endringen sammenlignet med slik det kom til å bli. Endringene gjorde at maskinistene de dagene hadde beredskapsvakt skulle ha fast tilknytning til hovedbrannstasjonen, mens de under dagvakter skulle være tilknyttet båten som før. Med tanke på at brannbåten svært sjelden hadde utrykninger og hovedbrannstasjonene hadde hatt rundt 3000 utrykninger i året, medførte endringen store forandringer i maskinistenes tilleggsoppgaver. Videre innebar endringen at selv om de beholdt graden brannmestre, ville ikke arbeidsoppgavene deres tilsvare denne graden. I tillegg måtte maskinistene gjennomgå opplæring.

Da Høyesterett, under tvil, godtok endringen ble det lagt vesentlig vekt på at båten var en del av kommunens brannberedskap, og at maskinistenes tidligere oppgaver heller ikke var begrenset til båten. Videre dreide det seg om tilleggsoppgaver, så deres hovedoppgaver ville fortsatt bestå. Dommen viser at ordlyden i selve arbeidsavtalen og stillingstittel ikke har avgjørende betydning. Det som derimot blir tillagt vekt er hvordan arbeidsforholdet har fortonet seg i praksis.

Som Høyesterett gir uttrykk for, medførte integreringen ”ikke ubetydelig endringer i deres arbeidsoppgaver, ...”.⁸¹ Selv om det dreide seg om tilleggsoppgaver, var disse omfattende.

⁸⁰ Tilsvarende Fougner (i tidsskriftet ”Arbeidsrett”) s. 134

⁸¹ Side 1610

Endringene medførte at maskinistene måtte gjennomgå opplæring, ble pålagt nytt arbeidssted og de nye arbeidsoppgavene tilsvarte ikke brannmestergraden. Selv om endringen medførte vesentlig merarbeid, ble ikke lønnen øket. Dommen gir uttrykk for at arbeidsgiver kan foreta omfattende endringer i arbeidsoppgavene, så lenge det skjer innenfor arbeidsforholdets ramme.

Motivet for endringen kan ha påvirket resultatet i dommen. Kommunen måtte foreta omfattende rasjonalisering for hele brannvesenet. I praksis var det ledig arbeidskraft, da brannbåten sjelden hadde utrykninger. Å integrere maskinistene i hovedbrannstyrken var derfor en effektiv måte å utnytte den totale arbeidskraften på. Fougner antar derfor at grunnlaget for en endring antakelig vil ha stor betydning for hvor omfattende endringer som kan aksepteres.⁸²

3.3 Grunnpregsstandarden

3.3.1 Innledning

Tidligere formann i Arbeidsretten, Kristen Andersen, utformet det som er kjent som grunnpregsstandarden.⁸³ *”Det bør nemlig være hevet over tvil at en arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dets grunnpreg blir et vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indriekte form opererer med”*. I denne delen av oppgaven skal innholdet i formuleringen kartlegges og vurderes.

3.3.2 Innhold

I følge grunnpregsstandarden kan endrete arbeidsoppgaver godtas så lenge selve stillingens grunnpreg ikke forandres vesentlig. Standarden bygger på en forutsetning om at man kan identifisere en stillings grunnpreg eller kjerne.⁸⁴ Som det er vist til tidligere i oppgaven er det sjelden at arbeidsavtalen gir noe konkret svar på hva arbeidsoppgavene går ut på. Når

⁸² Fougner (2007) s. 259

⁸³ Andersen (1967) s. 101

⁸⁴ Borgerud m.fl (2007) s. 129

Andersen henviser til det *indirekte* er det nærliggende at det siktes til de andre faktorer som stillingsinstruks, omstendigheter rundt ansettelsen etc. Når man har funnet stillingens kjerne må man så foreta en før – og – etter – test.⁸⁵ Den går ut på å sammenligne stillingen før og etter endringen. Det er det avviket som måtte oppstå etter denne testen som må vurderes. Dersom avviket blir sett på som vesentlig, vil grensen for den ensidige påleggskompetansen anses som overskredet, og det vil foreligge en oppsigelse (”endringsoppsigelse”).

3.3.3 Kritikk

Det har vært diskusjon i juridisk teori omkring grunnpregsstandarden. For det første har den dreid seg mye om hvilken vekt man skal tillegge standarden *rettskildemessig*. Juridisk litteratur har liten rettskildemessig vekt.⁸⁶ Dessuten er formuleringen basert på en gjennomgang *underrettspraksis* som Andersen mener danner et grunnlag for standarden. Det grunnlag standarden bygger på har også liten rettskildemessig vekt. At disse dommene i det hele tatt gir grunnlag for den slutning Andersen trekker, er også kritisert.⁸⁷ I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 står det derimot at ”*Med mindre arbeidsavtalen er klar, vil den såkalte ‘grunnpregsstandarden’ gjelde, det vil si at arbeidsgiver ikke ensidig kan endre stillingens grunnpreg. I utgangspunktet vil spørsmålet være om en eventuell endring av arbeidet ligger innenfor arbeidsavtalen. Hvorvidt en ensidig endring av arbeidet innebærer et mislighold av denne eller ikke, må vurderes i hvert enkelt tilfelle*”.⁸⁸ Det forutsettes altså at grunnpregsstandarden er gjeldende rett, men det blir ikke redegjort for grunnlaget til grunnpregsstandarden annet en henvisning til den.⁸⁹ Den rettskildemessige vekten til en lovs forarbeider vil variere, og da spesielt i dette tilfellet der uttalelsene er en redegjørelse for gjeldende rett, noe som kan likestilles med juridisk

⁸⁵ Fougner (2007) s. 208

⁸⁶ Rettskildelære (2001) s. 270

⁸⁷ Fougner (2007) s. 208 flg.

⁸⁸ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 250

⁸⁹ Tilsvarende Fougner (2007) s. 220

litteratur.⁹⁰ Likevel er det nødvendig å se på konteksten uttalelsen ble gitt i. I dette tilfelle var det i forbindelse med en vurdering om lovfesting av arbeidsgivers endringsadgang. Det at et slikt forslag ikke ble fremmet, bygget på en forutsetning om at grunnpregsstandarden var gjeldende rett. Dette medfører at uttalelsene i forarbeidene må tillegges vekt.⁹¹ Selv om verken Høyesterett eller Arbeidsretten har anvendt grunnpregsstandarden direkte, har en tilsvarende tilnærningsmåte blitt brukt.⁹² Til tross for den rettskildemessige kritikken mot grunnpregsstandarden regnes den om gjeldende rett.⁹³

En annen form for kritikk av grunnpregsstandarden er rettet mot hvor anvendelig den er i praksis. Arne Fanebust har sluttet seg til Andersens synspunkt ved å si at ”*en omlegging må regnes som oppsigelse i hvert fall dersom den endrer hovedinnholdet i arbeidsavtalen*”.⁹⁴ Fanebust bemerker dog at grunnpregsstandarden ikke vil gi særlig konkret veiledning i vurderingen, selv om den er et hensiktsmessig utgangspunkt.⁹⁵

3.3.4 Grunnpregsstandarden fremtid

Man kan spørre seg om grunnpregsstandarden kommer til å bli stående i sin tradisjonelle form på bakgrunn av Nøkk- dommens resultat.

Eidsivating lagmannsrett avsa dom 21. januar 2009 (LE-2008-47080) som angikk arbeidsgivers styringsrett og grunnpregsstandarden. Dommen er blitt anket, og det er i skrivende stund uklart om den kommer opp for Høyesterett. Den brukes derfor kun som illustrasjon. Saken dreide seg om en domkantor i Nidaros domkirke som ble omplassert til andre kirker som følge av samarbeidsproblemer. Arbeidsgiver anførte forgjeves at

⁹⁰ Rettskildelære (2001) s. 70

⁹¹ I.c.

⁹² Se for eksempel Rt 1964 s. 1345 “Jordmor” Endringen ble ikke godtatt da jordmorstillingen ”atskilte seg markert fra sykepleierarbeidet, slik at det ikke gjaldt overføring til et likeartet arbeid” (side 1347)

⁹³ Fougner (2007) s. 220, forutsetningsvis Jakhelln (2006) s. 264

⁹⁴ Fanebust, Oppsigelse (2001) s. 37

⁹⁵ ibid. s. 34

omklasseringen var til likeartet arbeid, og innenfor arbeidsforholdets ramme.

Lagmannsretten uttalte (på side 22): ”Lagmannsretten finner etter Høyesteretts nye praksis ikke at det lenger er rettskildemessig grunnlag for å hevde at ’grunnpregsstandarden’ gir uttrykk for en normativ begrensning av styringsretten etter gjeldende rett, heller ikke i modifisert form, slik tingretten har lagt til grunn. Høyesterett har aldri basert seg på en slik ulovfestet norm. Høyesteretts praksis gir rom for en mer omfattende endringskompetanse for arbeidsgiver”. Lagmannsretten vektla derfor ikke at det dreide seg om omplassering til likeartet arbeid. Selv om dommen ikke er rettskraftig, er den interessant i den forstand at en rettsinstans som tidligere har brukt grunnpregsstandarden, ikke lenger anser den som gjeldende rett.⁹⁶

I juridisk teori er det delte meninger om Nøkk- dommen faktisk bryter med grunnpregsstandarden. Det er særlig det at dommen dreide seg om tilleggsoppgaver som, fører til at forfatterne har ulike syn.⁹⁷ Det kan stilles spørsmål om hvor mye vekt man skal legge på det moment at det dreide seg om tilleggsoppgaver. I dette tilfellet var de omfattende, og totalt sett var forandringen i maskinistenes arbeidsoppgaver ”ikke ubetydelige”.

3.4 Endringsbeslutningens grense mot oppsigelse

3.4.1 Innledning

Det er hittil gjort rede for hvilke endringer som kan gjennomføres med hjemmel i styringsretten. Endringer utover styringsrettens grense, men som ikke tar sikte på å avslutte arbeidsforholdet, betegnes som endringsoppsigelser. Arbeidsmiljøloven regulerer ikke en slik delvis oppsigelse, og det har heller ikke noe spesifikt juridisk innhold.⁹⁸ Høyesterett brukte begrepet i Rt 2004 s. 1588: ”Jeg nevner her for ordens skyld at det er enighet om at

⁹⁶ Grunnpregsstandarden har tidligere vært brukt i blant andre LA 2002 s. 33 og RG 2000 s. 1050

⁹⁷ Fougner (2007) s 223 flg mener dommen ikke er forenlig med grunnpregsstandarden. Motsatt Jakhelln (2006) s. 264.

⁹⁸ Fougner (2007) s. 23 og Aagaard (2005) s. 232

*A var ansatt i Y, ikke i kommunen mer generelt, slik at en ensidig beslutning fra kommunen om omplassering måtte være sett på som en endringsoppsigelse ”.*⁹⁹

Hovedsakelig kan man si at endringsoppsigelse kan skje på to måter. For det *første* kan det dreie seg om det tilfelle der arbeidsgiver pålegger en endring som han mener, eller tror, ligger innenfor styringsrettens grenser, mens arbeidstaker er av motsatt oppfatning.¹⁰⁰ En endringsoppsigelse i denne forstand er betegnelsen på det resultat man kommer til etter å ha vurdert arbeidsgivers pålegg. Dersom man etter en vid fortolkning av arbeidsavtalen, kommer til at endringen ikke er innenfor arbeidsforholdets ramme, vil det foreligge en endringsoppsigelse. For det *andre* brukes ”endringsoppsigelse” når arbeidsgiver sier opp en ansatt samtidig som han kommer med tilbud om en ny stilling.¹⁰¹ Felles for begge varianter er at arbeidsgiver ikke ønsker å avslutte *arbeidsforholdet*, men å la det fortsette med annet innhold.¹⁰² Det er altså en alternativ måte å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver på.

Forskjellen mellom endring i kraft av styringsretten og endringsoppsigelse, er at oppsigelsen må oppfylle kravene som følger av reglene i aml. kap 15. Disse kravene vil antakelig ikke være oppfylt dersom domstolen kommer til at en ensidig påleggsbeslutning om endring, i realiteten er en oppsigelse. Aml. § 15-4 stiller formkrav til en oppsigelse. Dersom formkravene ikke er oppfylt kan oppsigelsen kjennes ugyldig etter aml. § 15-5 første ledd, og medføre erstatningsplikt for arbeidsgiver etter aml. § 15-5 andre ledd. Arbeidsgiver vil antakelig heller ikke tatt stilling til om oppsigelsen er saklig etter aml. § 15-7.

3.4.2 Kravet til saklig oppsigelse

Det forutsettes i det følgende at oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold. Aml. § 15-7 krever at en oppsigelse må være saklig. Kravet er en rettslig standard som har vært

⁹⁹ Premiss 30

¹⁰⁰ Aagaard (2005) s. 232

¹⁰¹ Fougner, ”Kommentarutgave” (2006) s. 786

¹⁰² l.c

under betydelig utvikling siden den første lovfestingen i 1933.¹⁰³ Blant annet står subjektive rimelighetsmomenter og prinsippet om individuell saklighet sentralt.¹⁰⁴ Prinsippet om individuell saklighet fremgår av § 15-7 annet ledd, andre punktum ved at det skal *”foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker”*. Muligheten arbeidstakeren har til å få nytt arbeid er ett eksempel. En aldrende arbeidstaker med arbeidserfaring som kanskje er lite relevant i andre bedrifter, kan få problemer med å få ny jobb.¹⁰⁵ Det vil da stilles strengere krav til den økonomiske situasjon virksomheten er i. Dersom innskrenkninger er nødvendige for å sikre videre drift vil dette veie tyngre enn arbeidstakers behov. Dette ble slått fast i Rt 1986 s. 879 der Høyesterett uttaler: *”Slik situasjonen ved bedriften var høsten 1983, måtte bedriftens behov for å gjennomføre nødvendige innskrenkningstiltak for å trygge den videre drift, ha gjennomslagskraft også om oppsigelsene ville ramme hardt”*.¹⁰⁶

Etter aml. § 15-7 vil ikke oppsigelsen være saklig dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 fremgår det at *”Regelen innebærer ikke at arbeidsgiveren skal ha plikt til å opprette en ny stilling som det ikke er behov for, men at han har plikt til å omplassere vedkommende, hvis det er en passende ledig stilling eller et udekket arbeidsbehov”*.¹⁰⁷ Videre fremgår det at det er opp til arbeidstakeren om han vil akseptere tilbudet eller om han vil gå til søksmål. Siden han stort sett vil være tjent med noe arbeid fremfor ingenting, har arbeidsgiver likevel plikt til å tilby *”dårligere”* arbeid.¹⁰⁸

Ved en endringsoppsigelse vil saklighetskravet gjelde fullt ut. I selve *saklighetsvurderingen*, vil det antakelig ikke stilles like strenge krav. Grunnen til dette er at arbeidstaker faktisk vil

¹⁰³ Jakhelln (2006) s. 428

¹⁰⁴ ibid. s. 428 - 429

¹⁰⁵ Fanebust, Oppsigelse (2001) s. 161

¹⁰⁶ Side 886

¹⁰⁷ Ot.prp nr 41 (1975-1976) s. 72

¹⁰⁸ l.c.

ha et arbeid etter at prosessen er gjennomført, og vil ikke ramme arbeidstaker like hardt som ved en ordinær oppsigelse.¹⁰⁹ Dette er som nevnt et viktig moment når det gjelder den subjektive rimeligheten. Dersom arbeidstaker ikke godtar det arbeidet arbeidsgiver tilbyr ved en endringsoppsigelse, kan han gå til søksmål for å få kjent oppsigelsen ugyldig.

3.5 Oppsummering og vurdering

Fremstilling viser at det man ikke kan fastslå rekkevidden av arbeidsgivers endringsadgang generelt. Det må foretas en konkret tolkning i hvert enkelt tilfelle, der de faktorer man skal tolke må ”veies” i forhold til hverandre.

Dersom endringen skjer tidlig i et arbeidsforhold, vil det legges mer vekt på avtalens ordlyd og omstendighetene rundt ansettelsen enn i de tilfeller der arbeidsforholdet har vart i en lengre periode.¹¹⁰ Grunnen til dette er at arbeidsforholdet ikke har utviklet seg gjennom partenes praktisering av arbeidsavtalen.

Der det foreligger en utstrakt praktisering av stillingen, vil dette kunne veie mer enn avtalens beskrivelse av arbeidet. En forutsetning er at praksisen danner en berettiget forventning for partene. Partenes forståelse av praktiseringen vil stå sentralt. Det er dommen inntatt i Rt 1988 s. 746 eksempel på der 14 års praksis ikke ga arbeidstaker rett til en stilling, da han visste at oppgavene var midlertidige.

For både arbeidstaker og arbeidsgiver er det viktig å huske på at endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen, jf. aml. § 14-8. Dette vil gi begge parter bedre forutberegnelighet når det gjelder plikter og rettigheter knyttet til arbeidsoppgaver.

Til tross for at Nøkk- dommen fra 2000 kan ses på som et steg bort fra grunnpregsstandarden, forutsetter forarbeidene fra 2004 at grunnpregsstandarden fortsatt

¹⁰⁹ Fougner (2007) s. 267

¹¹⁰ Tilsvarende Storeng (2003) II s. 110

gjelder.¹¹¹ Likevel kan det diskuteres om grunnpregsstandarden blir stående i sin tradisjonelle form. I Theatercafeen – dommen ble det lagt stor vekt på samfunnsutviklingens betydning, og det på et svært viktig element i et arbeidsforhold, nemlig vederlaget. Dette kan tolkes som et tegn på Høyesterett i fremtiden, kan akseptere vidtgående endringer i et arbeidsforhold. Arbeidsgiver bør likevel være tilbakeholden med å pålegge endringer, dersom han er tvil om dette er noe han kan hjemle i styringsretten. Som nevnt i pkt. 3.4.1 kan et ensidig pålegg, som i realiteten er en endringsoppsigelse, kunne føre til erstatningskrav.

4 Særlig om endringer forårsaket av arbeidstakers forhold

4.1 Innledning

Endringer kan skyldes forhold på arbeidsgivers eller virksomhetens side (arbeidsgiversiden), og arbeidstakersiden. Dersom en endring skyldes forhold på arbeidsgiversiden vil motivene typisk være markedstilpasning, økt effektivitet osv. I det følgende skal det drøftes om arbeidsgiver har en utvidet endringsadgang, og i tilfelle hvilken grad, dersom det er forhold på arbeidstakersiden som er grunnlaget for endringsbeslutningen. Med utvidet endringsadgang menes endringer som etter en vid tolkning av arbeidsavtalen vil ligge utenfor rammen av arbeidsforholdet. Hva som har skjedd på arbeidstakersiden, og om det kan sies å være innenfor arbeidstakers kontroll, vil kunne påvirke vurderingen.

Endringer forårsaket av arbeidstakers forhold reiser svært mange problemstillinger. Jeg har valgt ut noen typetilfeller jeg mener er både praktiske og aktuelle. I tillegg illustrerer de omstendigheter som arbeidstaker mer eller mindre kan bebreides for.

¹¹¹ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 250

4.2 Sykdom

Skade eller sykdom kan føre til store endringer i en arbeidstakers arbeidssituasjon. En ryggskade kan for eksempel gjøre tungt arbeid vanskelig, og psykiske lidelser kan medføre at tidligere oppgaver ikke lenger mestres.

Aml. § 4-6 har regler om tilrettelegging av arbeid i slike situasjoner. Etter paragrafens første ledd har arbeidsgiver en plikt til å legge forholdene til rette for at arbeidstaker så langt det er mulig skal kunne *”beholde eller få et passende arbeid”*, og *”fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid”*. Det følger av forarbeidene at *”Tilretteleggingsarbeidet er vidtrekkende, men ikke absolutt...”*.¹¹² Arbeidsgiver har altså en utstrakt plikt til å sørge for at arbeidstaker kan fortsette sitt arbeid. Dette er i samsvar med lovens formålsparagraf 1-1 (litra c) som bestemmer at det skal legges *”til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon”*.

I noen tilfeller kan en skade ikke avhjelpes ved tilrettelegging, med den konsekvens at den ansatte ikke kan fortsette med sitt alminnelige arbeid. En lastebilsjåfør som får epilepsi kan ikke fortsette som sjåfør. Det er mulig at han fortsatt kan utføre arbeid for sin arbeidsgiver, men endringen i arbeidsoppgavene blir naturlig nok omfattende. For eksempel kan personen utføre kontorarbeid for sin arbeidsgiver. Dette er en stor forandring i hans arbeidsoppgaver som arbeidsgiver ikke kan pålegge. Av den grunn følger det av aml. § 4-6 andre ledd at dersom arbeidstaker må overføres til annet arbeid, skal dette drøftes med arbeidstaker og dennes tillitsvalgte.

Aml. § 4-6 er en pliktregel for arbeidsgiver, som skal verne arbeidstakere som havner i en vanskelig helsemessig situasjon. Bestemmelsen gir ikke arbeidsgiveren en utvidet endringsadgang i det han ikke kan pålegge den syke andre arbeidsoppgaver, men skal undersøke om det er andre oppgaver denne kan utføre.

¹¹² Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 309

En annen side av arbeidsgivers tilpasningsplikt er forholdet til de andre ansatte. I eksempelet med lastebilsjåføren kan det tenkes at han ønsker å utføre kontorarbeid, men at ingen slike stillinger er ledige. Spørsmålet er da om arbeidsgiveren i kraft av styringsretten kan pålegge den eksisterende kontorarbeideren å bytte arbeid med sjåføren. Problemet var oppe i Høyesterett i dommen inntatt i Rt 1995 s. 227 (Renovatør – dommen). I denne saken var en arbeidstaker ansatt som renovatør i en kommune. På grunn av utvikling av eksem som følge av jobben, ble han sykmeldt. Kommunen undersøkte da om noen andre ansatte kunne tenke seg å bytte jobb med den sykmeldte, men det førte ikke frem. Da kommunen ikke kunne finne annet arbeid til personen, ble han sagt opp. Arbeidstaker gikk til sak mot kommunen og hevdet at oppsigelsen var ugyldig. Han anførte at kommunen ikke hadde oppfylt sine plikter etter aml. § 13 nr. 2 (nå § 4-6) fordi kommunen hadde bygget på frivillighet ved undersøkelsen av om noen ville bytte arbeid hadde.¹¹³ Det ble hevdet at aml. § 13 nr. 2 ga kommunen hjemmel til å tvinge andre arbeidstakere til å bytte, enten med hjemmel i styringsretten eller ved oppsigelse med tilbud om saksøkers stilling. Argumentasjonen førte ikke frem. Høyesterett uttalte ”Jeg finner det for min del vanskelig å tolke § 13 nr. 2 slik at andre arbeidstakers rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmete. Noe slikt ville etter min mening ha krevet klar tale i lovtekst eller iallfall i forarbeider. Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiveren innenfor rammen av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmetes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske. Jeg tenker da på de tilfelle der arbeidskontrakten er slik utformet at den dekker begge stillingene”.¹¹⁴ Da dette ikke var undersøkt i denne saken, kunne ikke Høyesterett vurdere dette nærmere. Det fremgår av dommen at styringsretten ikke blir utvidet slik at de andre ansattes rettigheter blir satt til side. Arbeidsgiver må fortsatt respektere deres arbeidsavtale og rammen omkring. Sykdom kan likevel ha betydning i den forstand at det kan gi arbeidsgiver saklig grunn til å pålegge arbeidstakere å bytte

¹¹³ § 4-6 i arbeidsmiljøloven av 2005 er en videreføring av den tidligere lov § 13 nr.2 jf. Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 309

¹¹⁴ På side 232

arbeidsoppgaver. En forutsetning er at den friske arbeidstakers arbeidsavtale gir rom for det. Lastebilsjåføren i mitt eksempel kan derfor ikke kreve at nåværende kontorarbeider bytter arbeidsoppgaver med ham. Høyesterett åpner likevel for at man kan komme til et annet resultat dersom kontorarbeiderens arbeidsavtale også omfatter oppgaver som sjåfør.

4.3 Klanderverdig opptreden

Klanderverdig opptreden er, til forskjell fra sykdom eller skade, noe arbeidstaker normalt har kontroll over. Det kan for eksempel være mangelfull utførelse av arbeidsoppgaver og atferd som påvirker arbeidsmiljøet på arbeidsplassen negativt. Klanderverdig opptreden kan gi grunnlag for oppsigelse etter aml. § 15-7.¹¹⁵ Selv om arbeidsgiver mener han har saklig grunn til å si opp vedkommende, kan det hende at han ønsker å foreta en mindre inngripende måte å reagere på, for eksempel ved å omplassere arbeidstakeren.

Forutsatt at det foreligger saklig grunn til oppsigelse, blir spørsmålet i det følgende om arbeidsgiver kan foreta endringer utover arbeidsforholdets ramme, når alternativet er oppsigelse. Med andre ord om arbeidsgiver har en utvidet endringsadgang dersom han har saklig grunn til å si opp arbeidstakeren.

Til illustrasjon nevnes tjenestemannsloven § 12 som bestemmer at dersom ”*vilkårene for oppsigelse eller avskjed er til stede, kan vedkommende i stedet pålegges å overta annen likeverdig stilling i virksomheten...*” Bestemmelsen er ment å utvide arbeidsgivers styringsrett i de tilfeller der vilkårene for oppsigelse foreligger.¹¹⁶ Begrepet ”likeverdig” er et videre begrep enn ”samme stilling”, så omplasseringen trenger ikke å medføre at stillingskode, arbeidsoppgaver og innhold videreføres, så lenge arbeidstaker fortsatt beholder samme funksjoner, lønn og status utad.¹¹⁷

¹¹⁵ Blant annet Rt 2001 s. 1362 der Høyesterett kom til at det forelå saklig grunn til å si opp en lærer på grunn av samarbeidsproblemer og illojal opptreden.

¹¹⁶ Bjørnaraa mfl. s. 493

¹¹⁷ ibid. s. 495

Verken arbeidsmiljøloven eller forarbeidene gir veiledning i slike tilfeller der tjenestemannsloven ikke får anvendelse. Høyesterett har heller ikke tatt stilling til spørsmålet direkte. Endringsadgangens rekkevidde på bakgrunn av klanderverdig atferd, må derfor vurderes ut i fra reelle hensyn.

I Rt 2003 s. 194 ("Flykaptein – saken"), ble en flykaptein degradert til flystyrmann som følge av en flyging som innebar alvorlig brudd på sikkerhetsregler. Denne reaksjonen godtok flygeren etter hvert. Senere ble han sagt opp fra stillingen som flystyrmann. Det var denne oppsigelsen saken gjaldt. Høyesterett kommenterte likevel den tidligere degradering som følger (premiss 34): *"Degraderinga innebar at han ikkje lenger hadde kommandoen under flygingene, og ho kom også til uttrykk overfor omverda mellom anna ved at han ikkje lenger fekk ha fire kapteinstriper på uniforma. Det er stor lønsforskjell mellom ein kaptein og ein styrmann. Ut frå dette er det etter mitt syn klart at degraderinga inneber ei oppseiing som kunne prøvast etter reglenae om oppseiing i arbeidsmiljølova"*. Uttalelsen var et obiter dictum da den ikke var avgjørende for sakens utfall. Likevel er den interessant, da den viser at selv når arbeidstaker gjør seg skyldig i grove pliktbrudd, fører ikke dette nødvendigvis til at arbeidsgivers endringsadgang utvides. Om dette synet kan opprettholdes i enhver situasjon er uklart. En degradering er en reaksjon som anses som svært inngripende for arbeidstaker, og arbeidsgiver bør i slike tilfeller gå veien om oppsigelse.¹¹⁸ Arbeidsgiver kan foreta en mindre inngripende reaksjon enn degradering. Omplassering er et alternativ. Av den grunn er ikke dommen avgjørende for problemstillingen.

Fougner mener at når det foreligger oppsigelsesgrunn kan arbeidsgiver foreta en mer omfattende endring enn ellers.¹¹⁹ Dette underbygges med at omplassering vil være mindre inngripende for arbeidstaker, og bygger på en fra det mer til det mindre betraktning.¹²⁰ Fougner mener videre at endringsadgangen vil utvides dersom endringsbehovet er stort, og viser til Nøkk- dommen der Høyesterett godtok en omfattende endring mye på grunn av

¹¹⁸ Storeng (2003) II s. 110

¹¹⁹ Fougner (2007) s. 259

¹²⁰ l.c

kommunens rasjonaliseringsbehov.¹²¹ Synet til Fougner ble avvist i den nevnte Domkantor – dommen.¹²² I den saken ble det uttalt at omplassering ikke er fra det mer til det mindre, men til noe helt annet. Retten uttalte videre at dette ville føre til en ”*omgåelse av de rettssikkerhetsgarantiene som er gitt til beskyttelse av arbeidstaker som den svake part*”.¹²³ Lagmannsretten var enig i at forhold som samarbeidsproblemer og sviktende lojalitet på arbeidstakers side kan gi saklig grunn til omplassering, men likevel ikke utover arbeidsforholdets ramme. Dommen er som nevnt anket, men jeg bruker likevel momentene fra dommen for å belyse problematikken.

Når det anføres at omplassering er en omgåelse av arbeidstakers rettssikkerhetsgarantier, bør det vurderes på hvilke måter dette i så fall vil skje, og i hvilken grad. Det må vurderes om arbeidstaker faktisk får et dårligere vern enn det som følger av loven.

Etter Kårstø- dommen stilles det saklighetskrav, derunder krav til saksbehandlingen, ved utøvelsen av styringsretten.¹²⁴ Ved en omplassering med hjemmel i styringsretten bør altså arbeidsgiver drøfte tiltaket med den aktuelle arbeidstaker før iverksettelsen. Ved selve gjennomføringen av omplasseringen bør arbeidsgiver gi tilstrekkelig underretning om tiltaket, og da helst skriftlig av bevis hensyn. Ved en ordinær oppsigelse er drøftelseskravet lovfestet i aml. § 15-1, og skriftlighetskravet i aml. § 15-4. Så langt vil prosessen ved en oppsigelse og omplassering være tilnærmet lik, og arbeidstaker blir så langt ikke stilt vesentlig dårligere ved en omplassering.

En forskjell mellom oppsigelse og omplassering er reglene om oppsigelsestid i aml. § 15-3. Denne tiden gir arbeidstaker rett til å fortsette i arbeidet frem til utløpet av oppsigelsestiden. Dersom arbeidsgiver pålegger omplassering med umiddelbar virkning, vil ikke arbeidstaker ha denne retten. Det er riktignok ikke noe i veien for at arbeidsgiver setter

¹²¹ l.c

¹²² LE-2008-47080

¹²³ På side 27

¹²⁴ Se oppgavens pkt. 2.3

en frist ved omplassering også. Når det gjelder oppsigelsestid vil da arbeidstaker kunne stilles mindre gunstig ved en omplassering, men det er her arbeidsgivers ønske om en mindre inngripende reaksjon fremkommer. Etter utløpet av oppsigelsestiden vil ikke arbeidstaker lenger ha jobb. Godtar han derimot omplasseringen vil han ha det, dog med et annet innhold. Sånt sett vil arbeidstaker kunne komme bedre ut ved omplassering. Det som vil skille oppsigelse fra omplassering så langt, er om arbeidstaker ser seg best tjent med å akseptere oppsigelsen eller å fortsette samme sted, men med annet innhold.

Det neste spørsmålet er om arbeidstakeren blir stilt dårligere dersom han ønsker å bestride sakligheten av oppsigelsesgrunnlaget. Etter aml. §15-11 kan han kreve forhandlinger og eventuelt gå til søksmål. Reglene vil også gi han rett til å bli stående i stillingen.¹²⁵

Arbeidstaker vil ha de samme rettigheter ved et omplasseringsvedtak, da det avgjørende er arbeidstakers pretensjon om at arbeidsforholdet ikke er lovlig brakt til opphør.¹²⁶

Arbeidstaker blir altså ikke stilt dårligere hva gjelder muligheten til å forfølge beslutningens rettmessighet.

Når det gjelder oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, vil ikke arbeidsgiver i utgangspunktet ha en plikt til tilby ”annet passende arbeid” etter aml. § 15-7.¹²⁷ I tillegg vil saklighetsvurderingen bli annerledes hva gjelder den subjektive rimelighet.¹²⁸ Dette fremgår av Rt 2001 s. 1589 der Høyesterett uttaler: ”*Jeg nevner først at subjektive rimelighetshensyn ikke kommer inn med samme tyngde når oppsigelsesgrunnlaget er arbeidstakers eget forhold som når grunnlaget er driftsinnskrenkning eller rasjonalisering...*”.¹²⁹ Ved en rettslig prøving av oppsigelsen, blir det altså ikke lagt så stor

¹²⁵ Denne retten gjelder ikke ved oppsigelse i prøvetiden, for innleide arbeidstakere eller midlertidige ansatte jf. aml. §15-11 tredje ledd. Unntak også etter fjerde ledd. Dette blir ikke videre problematisert da jeg i oppgavens kap. 1.2 begrenset oppgaven til å gjelde fast ansatte.

¹²⁶ Fougner (2007) s. 313

¹²⁷ Fougner, ”Kommentarutgave” (2006) s. 788

¹²⁸ Se oppgavens pkt. 3.5.2

¹²⁹ På side 1599

vekt på at arbeidstaker vil stå uten jobb. Det kan derfor hevdes at arbeidstaker ikke kommer dårligere ut av en situasjon der arbeidsgiver pålegger omplassering i stedet for å gi ordinær oppsigelse.

Et annet argument lagmannsretten trekker frem i Domkantor- dommen er at styringsretten er restkompetanse, der grensene allerede er gitt ut i fra lov, avtale og tariffavtale.

Lagmannsretten uttaler at subjektive momenter ikke kan utvide disse grensene. Det er en selvfølge at styringsrettens grense i forhold til lov er gitt. Hva gjelder grensen ved avtalene, kan det stilles spørsmål om grensen der faktisk er gitt. Som vist i kapittel 3 er avtalenes grenser relative, i den forstand at de må tolkes ut i fra flere momenter, der utfallet vil kunne komme forskjellig ut. At synet på styringsrettens grenser isolert sett skal være avgjørende for problemstillingen, mener jeg ikke blir riktig. Det er derfor viktigere å legge vekt på det som tidligere er drøftet om omgåelse av stillingsvernet.

Av disse grunner mener jeg, i likhet med Fougner, at arbeidsgiver bør kunne slutte fra det mer til det mindre. En klar forutsetning for dette er at det stilles strenge krav til saksbehandlingen, med drøftelse og skriftlig meddelelse. Prosessen ved omplassering må være tilsvarende den som gjelder ved oppsigelse. Ved en omplassering strekker arbeidsgiver seg lengre enn det som er påkrevet av ham etter loven, og arbeidstaker kan foretrekke å bli omplassert fremfor å bli sagt opp. Det bemerkes at arbeidsgiver kan gi en såkalt endringsoppsigelse ved å si opp arbeidstakeren, og komme med tilbud om ny stilling.¹³⁰ Dette vil også være mindre inngripende enn en ordinær oppsigelse, men faller på siden av problemstillingen i denne delen av fremstillingen.

¹³⁰ Oppgavens pkt. 3.4

4.4 Arbeidstaker er blitt sagt opp

4.4.1 Utgangspunkter

En arbeidsavtale må sies opp med oppsigelsesfrist, jf. aml. § 15-3. Hvor lang oppsigelsesfristen er følger av aml. § 15-3 eller etter avtale. Reglene om oppsigelsestid gjelder både de tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold og virksomhetens forhold.

Det er viktig å merke seg at arbeidsforholdet fortsatt består i oppsigelsestiden. At arbeidsforholdets innhold ikke endres i oppsigelsestiden følger av stillingsvernsregelen i aml. § 15-7, samt aml. § 15-3 om oppsigelsesfrister. Arbeidstaker må derfor fortsatt stille sin arbeidskraft til disposisjon med mindre partene blir enige om en annen løsning. Arbeidsgiver er på sin side pliktig til å motta arbeidsytelsen fra arbeidstaker frem til han fratrer. Arbeidsgiver kan således ikke be arbeidstakeren om å ”gå på dagen” dersom arbeidstaker motsetter seg dette. Han kommer heller ikke fri fra sin forpliktelse ved å betale lønn ut oppsigelsestiden med mindre arbeidstaker samtykker.

Det er flere hensyn bak årsaken til at arbeidsgiver ikke skal kunne frasi seg sin plikt til å motta arbeidsytelsen. For det første vil det være viktig for arbeidstaker å kunne holde seg oppdatert på det felt han normalt arbeider med.¹³¹ Dette følger blant annet av aml. § 4-2 andre ledd litra a, der det fremgår at det skal ”... legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.”. For det andre vil det for arbeidstaker være ønskelig at det ikke blir diskusjon og rykter omkring årsaken til at han slutter.¹³² Hadde arbeidsgiver ubetinget kunnet be arbeidstaker om å gå på dagen kunne andre få inntrykket av at han var avskjediget jf. aml § 15-14. Avskjedigelse er forbeholdt de tilfeller der arbeidstaker vesentlig misligholder arbeidsavtalen.

¹³¹ Jakhelln (2006) s. 325

¹³² Tilsvarende Jakhelln (2006) s. 324

Når det gjelder arbeidsgivers adgang til å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver, vil denne i utgangspunktet være den samme som før oppsigelsen ble gitt. Dette betyr at arbeidsgivers styringsrett fortsatt vil være begrenset av lov, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtale. Spørsmålet er om selve oppsigelsen utvider arbeidsgivers endringsadgang. I det følgende forutsettes det at oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold.

Verken arbeidsmiljøloven eller forarbeidene sier noe om hvilke endringer som kan foretas i oppsigelsestiden, eller om endringsadgangen er utvidet. I mangel av andre holdepunkter vil reelle hensyn bli vektlagt.

I denne drøftelsen er Rt 1964 s. 1345 (Jordmor- dommen) illustrerende. Saken dreide seg om en jordmor som ble sagt opp da jordmoravdelingen hun jobbet ved ble lagt ned. Jordmoravdelingen skulle heretter brukes til kirurgiske pasienter, og det var da behov for flere sykepleiere. Spørsmålet var om hun kunne pålegges å jobbe som sykepleier i oppsigelsestiden. Høyesterett kom etter en konkret vurdering, der det blant annet ble lagt vekt på jordmorens videreutdanning, at hun ikke kunne pålegges arbeid som vanlig sykepleier i oppsigelsestiden. Selv om jordmoren ble sagt opp på grunn av virksomhetens forhold er den interessant. Den viser at arbeidsgiver ikke nødvendigvis for en utvidet endringsadgang i oppsigelsestiden. Spørsmålet er da om andre hensyn gjør seg gjeldende når oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold.

Dersom arbeidsgiver tror at arbeidstaker har foretatt seg noe som kan medføre avskjed, og ønsker å undersøke om dette stemmer, kan han suspendere arbeidstakeren. Suspendasjon innebærer at arbeidstakeren kan bli bortvist fra arbeidsstedet midlertidig, slik at arbeidsgiver kan foreta de nødvendige undersøkelser.¹³³ Aml. § 15-13 regulerer suspensjon. Vilklårene for å suspendere er at det må være *”grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det”*. Begge vilklårene må være oppfylt. Det første vilklåret innebærer at det må foreligge en

¹³³ Jakhelln (2006) s. 481

konkret mistanke om noe som kan føre til avskjed, for eksempel underslag.¹³⁴ I teorien er det antatt at det ikke kreves sannsynlighetsovervekt for at arbeidstaker har gjort seg skyldig i slike forhold, men at det er tilstrekkelig med rimelig grunn.¹³⁵ Det andre vilkåret krever at virksomhetens behov tilsier det (nødvendighetsvilkåret). I forarbeidene er det nevnt eksempler som hensynet til etterforskning og fare for bevisforspillelse.¹³⁶ Dersom arbeidstaker blir suspendert opphører arbeidsplikten og han kan bli utestengt fra arbeidsplassen.¹³⁷ Om alternativer til utestengning sier forarbeidene: ” I dette ligger også at arbeidsgiver må vurdere om arbeidstakers interesser er rimelig ivaretatt. Dersom det er kulant for arbeidsgiver å finne en annen og mindre drastisk løsning enn suspensjon, vil ikke nødvendighetskriteriet være oppfylt. Et alternativ til suspensjon som arbeidsgiver må vurdere i forbindelse med nødvendighetskriteriet, er muligheten for midlertidig omplassering av arbeidstaker til annen stilling eller andre arbeidsoppgaver. På grunn av tillitsforholdet vil omplassering i mange tilfeller være problematisk, særlig i forhold til ansatte i ledende stillinger. Er omplassering mulig må dette vurderes. Det presiseres imidlertid at arbeidstaker ikke plikter å finne seg i omplassering eller endring i arbeidsoppgaver ut over det som følger av arbeidsgivers alminnelige styringsrett”¹³⁸ (min understrekning).

Hvilke slutninger kan man så trekke fra dette? Suspensjon er et resultat av en konkret mistanke om forhold som med rimelig grunn kan føre til avskjedigelse, for eksempel ulovlig bruk av bedriftshemmeligheter. Dersom arbeidsgiver har mulighet for omplassering i slike tilfeller, vil ikke dette gi ham utvidet endringsadgang. Når arbeidsgiver vil endre arbeidsoppgavene i oppsigelsestiden, vil ikke motivet nødvendigvis være det samme som ved suspensjon. I oppsigelsestiden kan motivet for eksempel være å verne om sensitive opplysninger. Arbeidsgivers interesser er altså forankret i hva han frykter arbeidstaker kan

¹³⁴ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 337

¹³⁵ Fougner, ”Kommentarutgave” (2006) s. 845

¹³⁶ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 337

¹³⁷ Fougner, ”Kommentarutgave” (2006) s. 844

¹³⁸ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 337

komme til å gjøre, og ikke i en konkret mistanke. Utgangspunktet synes derfor å være at arbeidsgiver ikke har utvidet endringsadgang i oppsigelsestiden selv ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold.

4.4.2 Kan oppsigelsens grunnlag medføre unntak?

En oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold kan som nevnt omfatte flere omstendigheter. Det forutsettes i det følgende at arbeidstaker er blitt sagt opp på grunn av samarbeidsproblemer, og at det er klart at arbeidstaker selv som har forårsaket problemene. Grunnen til at nettopp samarbeidsproblemer er valgt, er at dette er en omstendighet som vil berøre mange ansatte og ikke bare virksomheten som sådan.

Dersom arbeidstaker bestrider oppsigelsens saklighet har han rett til å stå i stillingen mens forhandlinger og eventuelt rettssak pågår jf. aml. § 15-11.¹³⁹ Denne retten er også knyttet til perioden etter at oppsigelsesfristen er ute. I tillegg til de nevnte hensyn tilknyttet retten til arbeid i oppsigelsestiden, som er beskrevet ovenfor, er det særlig to hensyn som gjør seg gjeldende etter aml. § 15-11. Forarbeidene nevner at dersom arbeidstaker må fratre etter at oppsigelsesfristen er ute, vil dette gjøre det vanskelig å gjeninntre i stillingen dersom det viser seg at oppsigelsen er ugyldig.¹⁴⁰ Videre skal denne retten sikre arbeidstaker inntekt i denne perioden.¹⁴¹ Etter at forhandlinger er sluttført, kan en av to ting skje. Enten aksepterer arbeidstaker oppsigelsen og fortsetter sitt arbeid ut oppsigelsestiden, eller så går han til søksmål mot arbeidsgiveren. For at retten til å bli stående i stillingen etter aml. § 15-11 skal være i behold må arbeidstaker overholde de frister som følger av aml. § 17-4 femte ledd.

Det kan ta lang tid fra søksmål reises til saken kommer for retten. Enda lenger tid vil det sølvfølgelig ta om saken blir anket. Konsekvensen av dette er at arbeidstaker kan fortsette i

¹³⁹ Se unntak i fotnote 114

¹⁴⁰ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 235

¹⁴¹ l.c

stillingen i en lengre periode *utover oppsigelsestiden*. Domstolen kan, etter krav fra arbeidsgiver, ”bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling”, jf aml. § 15-11 andre ledd. Forarbeidene uttaler at ”domstolens vurdering av hvorvidt det er urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, må bero på en totalvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov. For at domstolen skal avsi kjennelse for fratreden, må det kreves en interesseovervekt for fratreden. Det sannsynlige utfall av oppsigelsessaken er et relevant moment ved vurderingen om det er rimelig at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling”¹⁴² Det skal også vurderes om de andre ansatte blir negativt berørt hvis den aktuelle arbeidstaker fortsetter, for eksempel ved at det fører til konflikter og andre samarbeidsproblemer.¹⁴³ Videre skal det vurderes ”om arbeidsgiver har hatt muligheter for alternativ plassering av arbeidstaker eller om andre arbeidsoppgaver eksisterer”.¹⁴⁴ Forarbeidene sier ikke noe om arbeidsgiver har en større adgang til å for eksempel omplassere i slike tilfeller. Det fremgår riktignok at ”... partenes gjensidige rettigheter og plikter består så lenge behandlingen av oppsigelsessaken pågår”, så arbeidsgiver kan gjøre det han ellers ville vært berettiget til å gjøre.¹⁴⁵ Grunnen til at forarbeidene nevner omplassering som et moment, er at arbeidsgiver skal vurdere mindre drastiske tiltak før han kan få rettens kjennelse om fratreden.

Hovedregelen er altså at arbeidstaker kan fortsette i stillingen med mindre retten bestemmer at arbeidstaker skal fratre. Ved fratreden skal retten fastsette en fratredelsesfrist. Denne fristen må settes til et tidspunkt *etter* oppsigelsestidens utløp.¹⁴⁶ Arbeidstaker har altså uansett rett til å arbeide i oppsigelsestiden. Det er først etter denne tid at retten kan bestemme at han skal fratre.

¹⁴² Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s.238

¹⁴³ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 239

¹⁴⁴ l.c.

¹⁴⁵ Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 336

¹⁴⁶ Jakhelln (2006) s. 454

Det arbeidsmiljøloven legger opp til, er at arbeidstaker kan kreve å arbeide i oppsigelsestiden uansett hva årsaken bak oppsigelsen er. Arbeidsgiver kan ikke be om fratreden i denne perioden. De hensyn som skal vurderes ved en fratredelseskjennelse kan derimot også melde seg i oppsigelsestiden. Det vil kunne medføre store problemer at en oppsagt person skal gå flere måneder og medføre konflikter og dårlig arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Konsekvensen av det loven legger opp til, er altså at arbeidsgiver kan befinne seg i en situasjon der virksomheten sliter med dårlig arbeidsmiljø på grunn av at én arbeidstaker fastholder sin rett til å fortsette sitt vanlige arbeid. En slik situasjon vil ikke være i samsvar med de kravene til arbeidsmiljø som arbeidsmiljøloven setter i kapittel 4. Det vil også være i strid med lovens formål jf. aml. § 1-1 som blant annet skal gi ”... *full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger*... ”.

Lovens ordning fører til et ”tomrom” i de tilfeller der en arbeidstaker har opptrådt kritikkverdig nok til å bli sagt opp, men ikke slik at det er grunnlag for avskjed. De hensyn som gir arbeidstaker rett til å arbeide i oppsigelsestiden, vil etter lovens system komme foran alle de andre arbeidstakeres behov. Det kan diskuteres om dette gir en god løsning.

Når det ligger slik an må man stille seg spørsmål om ikke arbeidsgiver har eller burde ha en utvidet endringsadgang enn det som følger av en tolkning av arbeidsavtalen. Endringen er dessuten midlertidig, og vil derfor ikke være like inngripende. Begrunnelsen bak endringen ligger i et ønske om å bedre arbeidsmiljøet for andre arbeidstakere og arbeidsgiver. Dette vil etter min mening oppfylle kravet til saklighet ved utøvelsen av styringsretten.¹⁴⁷

Når man tar de nevnte momenter i betraktning, mener jeg at arbeidstaker ikke kan ha en ubetinget rett til utføre samme arbeid i oppsigelsestiden.¹⁴⁸ I de situasjoner der konflikter

¹⁴⁷ Jf. oppgavens pkt. 2.3

¹⁴⁸ Tilsvarende Fanebust, Oppsigelse (2001) s. 336: ” At en arbeidstaker blir fratatt sine oppgaver i oppsigelsestiden, har ikke i seg selv vært oppfattet som irregulært tidligere. I gitte tilfeller kan det også være behov for en slik løsning, og verken lov eller forarbeider gir direkte uttrykk for at den skulle være utelukket. Det må likevel medgis at en løsning som nevnt i hvert fall ikke kan anses opplagt”.

kan løses ved omplassering er det selvfølgelig å foretrekke, men da slik at arbeidsgiver har en utvidet endringsadgang. Hvis arbeidstaker ikke aksepterer dette, taler reelle hensyn for at arbeidsgiver ensidig skal kunne frasi seg sin rett til arbeidsytelsen mot at kompensasjon gis i form av lønn ut oppsigelsestiden. En forutsetning for det nevnte er da at den oppsagte faktisk har opptrådt klanderverdig og selv forårsaket den situasjon arbeidsgiver blir satt i.

4.5 Arbeidstaker sier opp sin stilling

Arbeidstakere har i utgangpunktet fri oppsigelsesadgang.¹⁴⁹ Den forpliktelse de har etter arbeidsmiljøloven er å respektere arbeidsplikten ut oppsigelsestiden, med mindre partene blir enige om at det ikke er nødvendig. Det kan for eksempel hende at arbeidsgiver sier seg villig til å betale lønn ut oppsigelsesperioden, men ikke krever at arbeidstaker møter på jobb. Som nevnt kan arbeidsgiver i utgangpunktet ikke komme seg fri fra sin forpliktelse ved en slik løsning.

Spørsmålet i det følgende er om det under visse omstendigheter vil gjelde andre hensyn som tilsier at arbeidsgiver burde ha en utvidet endringsadgang.

Det følger av Kårstø – dommen at ”... *det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn*”.¹⁵⁰ Videre må en endring være saklig motivert. Arbeidsgiver må derfor påvise gode grunner for hvorfor han ønsker å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver. Etter min mening vil dette kravet kunne være oppfylt dersom arbeidsgiver har en beskyttelsesverdig interesse av å endre arbeidstakers arbeidsoppgaver. Beskyttelsesverdig interesse kan forutsetningsvis foreligge dersom arbeidstakers tidligere arbeidsoppgaver innebærer innsyn i bedrifts – og konkurransesensitivt materiale, og da særlig dersom arbeidstaker er på vei til konkurrerende virksomhet. Arbeidsgivers motiv kan være at han ønsker at arbeidstaker ikke skal forsette å jobbe med for eksempel virksomhetens fremtidsplaner i

¹⁴⁹ Unntak ved for eksempel avtalt bindingstid jf. Rt 2006 s. 420

¹⁵⁰ Rt 2001 s. 418 på side 427

oppsigelsestiden. Arbeidstaker vil på sin side fortsette med sine vanlige oppgaver i oppsigelsestiden. Ønsket til arbeidstaker vil blant annet være basert på det å opprettholde kompetanse, unngå at andre skal få inntrykk av at han er avskjediget og slippe å gå uten arbeid i oppsigelsestiden.

I Rt 1990 s. 607 uttalte Høyesterett at: *”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold”*. Dette gjelder også i oppsigelsestiden.¹⁵¹ Grunnen til at dette blir trukket frem i denne delen av fremstillingen er at arbeidsgiver kan ha en mer eller mindre begrunnet frykt om at arbeidstakers lojalitet er svekket. Mistanken trenger riktignok ikke være forankret i en konkret mistanke, men heller i oppsigelsens natur idet arbeidstaker ikke kommer til å arbeide for virksomheten når oppsigelsestiden er omme. Lojalitetsbetraktninger vil særlig være relevante å legge vekt på dersom den ansatte tidligere har jobbet med opplysninger av sensitiv art for virksomheten.

Legger man til grunn at arbeidsgiver har en interesse som må regnes som beskyttelsesverdig, bør dette hensynet veies mot arbeidstakers interesser. Det er ikke rom for en generell fremstilling i denne oppgaven så jeg skal bruke eksempler fra *finanssektoren* i den følgende drøftelsen.

Hovedavtalen mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet er tariffavtale som særlig gjelder bransjene bank og forsikring.¹⁵² I avtalens § 19 er oppsigelsesfrister regulert, og i kommentarene til denne paragrafen omtales hvordan oppsigelsestiden burde gjennomføres¹⁵³:

”Såfremt den ansatte ikke aksepterer å fratre før oppsigelsesfristen er ute, for eksempel fordi vedkommende ikke har mulighet for å tiltre ny stilling, vil bedriften ha plikt til å

¹⁵¹ Jakhelln (2006) s. 318

¹⁵² Tilgang: <http://www.finarb.no/kommentarutgavetilhovedavtaleogsentralavtale/dbaFile8816.html> (Den utskriftsvennlige versjonen av kommentarutgaven) s. 14.

¹⁵³ Kommentarene er knyttet til den forrige tariffavtalen, men det er ikke foretatt endringer i nåværende avtale.

betale lønn i oppsigelsestiden, selv om bedriften fastholder at vedkommende ikke lenger skal utføre arbeid i bedriften i oppsigelsestiden. Spørsmålet som oppstår i denne forbindelse er om bedriften i slike tilfelle ensidig kan fraskrive seg sin rett til å motta den ansattes arbeidsprestasjon, men selv opprettholde sin plikt til å betale lønn. Det er grunn til å understreke at bedriftene må være varsomme med å fraskrive seg retten til å motta arbeid i de tilfelle den ansatte foreløpig ikke kan tiltre ny stilling. Dette gjelder særlig i de tilfelle hvor oppsigelsesfristen er 3 måneder eller lenger, idet den ansatte rent faktisk da vil gå uten arbeid i denne tid, noe som kan være en belastning både personlig og sosialt. Bedriften bør i slike tilfelle søke å sysselsette vedkommende med annet arbeid i oppsigelsestiden. Den ansatte må på sin side akseptere å ikke arbeide med konkurransefølsomme spørsmål i denne tid. Endringer av den ansattes oppgaver i oppsigelsestiden bør imidlertid være relevant i forhold til ansattes kompetanse.”¹⁵⁴ (min understreking).

Uttalelsen ”*må på sin side akseptere*” er kanskje litt for kategorisk i forhold til arbeidsmiljølovens regler.¹⁵⁵ At arbeidsgiver har en beskyttelsesverdig interesse i en slik ordning er klart, men tariffavtalen bør i utgangspunktet ikke forstås så kategorisk som den fremstår i kommentarutgaven. At arbeidstaker ubetinget skal akseptere å ikke jobbe med sensitive opplysninger i denne tiden, vil reise praktiske problemer. For de tilfeller der det faktisk ikke er mulig å finne arbeidsoppgaver med slikt innhold, vil dette medføre enten svært forskjellige arbeidsoppgaver eller ikke arbeid i det hele tatt. Man må derfor vurdere om virksomhetens organisering gjør det praktisk mulig å pålegge slike endringer kommentarene legger opp til. Noen virksomheters drift vil utelukkende innebære arbeid med sensitive opplysninger. At andre ”likeverdige” arbeidsoppgaver finnes er tvilsomt idet innsyn kan være en forutsetning for i det hele tatt å arbeide der. For virksomheten vil det

¹⁵⁴ På side 67.

¹⁵⁵ Det bemerkes at uttalelsen er i kommentarene til tariffavtalen, og ikke tariffavtalen i seg selv. Problemer vil dog kunne oppstå i praksis dersom partene legger for mye vekt på den forståelsen som kommentarene gir uttrykk for.

resultere i at den oppsagte arbeidstaker kan kreve å fortsette sitt vanlige arbeid frem til fratreddelse.

Selv om deler tariffavtalens kommentarer fremstår som unyanserte er momentene ellers interessante, og legger opp til en god avveining av partenes interesser.

Blir man overført fra en avdeling med ansvar for budsjett- og forretningsutvikling til en stilling som kantinearbeider, vil nok ikke dette være et alternativ. Oppsigelsestiden vil da for arbeidstakeren bli så uakseptabel at han vil foretrekke å fratre på dagen, og takke ja til lønn ut perioden. Å legge en for vid endringsadgang til grunn vil derfor kunne brukes som et pressmiddel for arbeidsgiver til å fremtvinge noe han ikke har rett til å gjøre overfor de ansatte.

Bransjepraksis kan også være relevant i vurderingen. I enkelte bransjer kan det ha utviklet seg praksis omkring oppsigelsestiden og partenes plikter i denne perioden. I

aksjemeglerselskaper er det angivelig praksis at megleren ikke får fortsette sitt vanlige arbeid når han sier opp og arbeidsgiver blir opplyst om at han er på vei til konkurrerende virksomhet. Han blir altså utestengt fra arbeidsplassen i oppsigelsestiden, men skal stå til arbeidsgivers disposisjon.¹⁵⁶ Årsaken til en slik praksis, er at arbeidsgiver ikke ønsker at megler skal fortsette å ha sin vanlige kontakt med sine kunder når det er klart at han skal over til en annen virksomhet. Dette vil kunne føre til at megleren kunne prøve å overtale kundene til å bli med ham videre til den nye arbeidsgiveren. Selv om lojalitetskravet også gjelder i oppsigelsestiden, kan arbeidsgiver vanskelig kontrollere meglerens oppførsel i denne perioden.¹⁵⁷ For å sikre at megler overholder sin plikt, ser altså arbeidsgiver seg best tjent med at han ikke utfører arbeid i oppsigelsestiden.

¹⁵⁶ Opplysningene stammer fra samtale med Fondsmeglerforbundet. Det ble opplyst at praksisen ikke fremkommer i arbeidsavtale eller tariffavtale, men megler blir opplyst skriftlig om det når han sier opp sin stilling. Noe skriftlig dokumentasjon omkring ordningen har ikke vært mulig å fremskaffe.

¹⁵⁷ Jakhelln (2006) s. 318

Denne ordningen fraviker klart hovedregelen om retten til arbeid i oppsigelsestiden. Megleren blir ikke omplassert til annen stilling i oppsigelsestiden, men blir altså fratatt alle arbeidsoppgaver. Når man skal vurdere denne ordningen, må man se til partenes interesser. Arbeidstakers interesse i å opprettholde sin kompetanse blir ikke så godt ivaretatt, i den forstand at megleren ikke får brukt den i praksis gjennom anbefalinger av investering til kunder. Ivaretagelse og utvikling av kompetanse innenfor meglerbransjen er ikke nødvendigvis tilsvarende det som kan sies om andre yrker. En meglers kompetanse avspeiles i dennes evne til å forstå finansmarkedet. Denne kompetansen kan langt på vei ivaretas utenfor arbeidsplassen i oppsigelsestiden. Hva tidligere kolleger og andre i bransjen måtte tro om omstendighetene rundt oppsigelse, vil ikke være et tungtveiende moment i meglers favør. Etter som det er snakk om bransjepraksis vil det være kjent for de aller fleste at det er vanlig at megler fratrer på dagen. Når det gjelder arbeidsgivers interesser, blir disse klart best ivaretatt ved å kunne fraskrive seg arbeidsytelsen i oppsigelsestiden. Megleren kan faktisk også være tjent med å ikke jobbe i oppsigelsestiden. Det vil kunne være belastende for ham å ha arbeidsgivers mistanke hengende over seg.

Selv om hovedregelen er at man har rett til å arbeide i oppsigelsestiden, viser eksemplene at det er gode grunner som tilsier at retten ikke burde være ubetinget dersom arbeidsgiver har en beskyttelsesverdig interesse. Den beste løsningen for begge parter er omplassering til en stilling som ikke har innsyn. Dersom omplasseringen innebærer at grensen for arbeidsforholdets ramme er overskredet, tilsier reelle hensyn at dette også burde godtas. I de virksomheter der omplassering som nevnt ikke er praktisk mulig, burde kanskje arbeidsgivers interesser veie tyngst. Virksomheten vil ha stor interesse av å holde opplysninger hemmelig for en som ikke lenger skal arbeide for den. At arbeidstaker skal ha et ubetinget krav på å jobbe med sensitivt materiale helt frem til fratredelse, og da spesielt dersom han skal starte i konkurrerende bedrift, synes urimelig. Grunnen til dette er at arbeidstakers kompetanse ikke skal avspeiles i kjennskap til sin tidligere arbeidsplass, men i sin generelle kompetanse som er relevant i andre virksomheter.

4.6 Vurderinger

Det kan neppe på generelt grunnlag hevdes at arbeidsgiver har en utvidet endringsadgang der det er arbeidstaker som har forårsaket grunnlaget for endringen. Likevel tilsier reelle hensyn at det kan være rom for en utvidet endringsadgang i de tilfeller der arbeidstaker kan bebreides eller direkte har forårsaket grunnlaget for endringen.

Sykdom er et eksempel der arbeidstaker ikke kan bebreides, og arbeidsgiver har ingen utvidet endringsadgang ved sykdomstilfeller. Høyesterett åpner derimot for at sykdom i virksomheten kan gi saklig grunn til å endre andre ansattes arbeidsoppgaver, under den forutsetning at endringene er innenfor arbeidsforholdets ramme.

Annerledes kan det være dersom arbeidstaker har opptrådt på en slik måte at det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Gode grunner taler for at arbeidsgiver kan ha en utvidet endringsadgang, dersom han ønsker å omplassere vedkommende fremfor å si ham opp. En forutsetning er da at prosessen ved omplasseringen er i samsvar med de krav som oppstilles i aml. kapittel 15.

Dersom arbeidstaker har blitt sagt opp på grunn av konfliktskapende atferd og skapt dårlig arbeidsmiljø, taler gode grunner for at arbeidsgiver har en utvidet rett til å omplassere vedkommende i oppsigelsestiden, slik at hensynet til miljøet i virksomheten blir vektlagt mer enn den oppsagtes krav til samme arbeid i oppsigelsestiden.

I de tilfeller der arbeidstaker sier opp selv, og han tidligere har jobbet med sensitivt materiale, må det foretas en vurdering om det er mulig å omplassere ham til annet lignende arbeid som ikke innebærer innsyn. Dersom dette ikke er mulig, taler mye for at virksomhetens interesse i hemmelighold burde veie mer enn arbeidstakers interesse av å arbeide i oppsigelsestiden. For slike stillinger kan det riktignok være inngått en konkurranseavtale som forbyr arbeidstaker å ta arbeid i konkurrerende virksomhet i en gitt tid etter oppsigelsen (karantenetid). Arbeidstaker vil da normalt motta vederlag fra sin tidligere arbeidsgiver. Dette vil være å foretrekke for begge parter i det slike avtaler skaper

bedre forutberegnelighet. For arbeidstaker medfører riktignok dette at han vil gå uten arbeid frem til han begynner å jobbe for sin nye arbeidsgiver. Å akseptere en utvidet endringsadgang, kan derfor være et hensiktsmessig alternativ til konkurranseavtaler. På den måten får arbeidsgiver utnyttet arbeidskraften bedre, og arbeidstaker vil slippe å gå uten arbeid.

5 Referanser

Lover

| | |
|------|--|
| 1814 | Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17 de Mai1814 (Grunnloven) av 17. mai 1814 |
| 1927 | Lov om arbeidstvister (arbeidstvisteloven) av 5. mai 1927 nr.1 |
| 1975 | Sjømannslov (sjømannsloven) av 30. mai 1975 nr. 18 |
| 1977 | Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4 |
| 1978 | Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978 nr. 45 |
| 1983 | Lov om statens tjenestemenn m.m (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3 |
| 1988 | Lov om ferier (ferieloven) av 29. april 1988 nr. 21 |
| 1999 | Lov om helsepersonell (helsepersonelloven) av 2. juli 1999 nr. 64 |
| 2005 | Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr. 33 |
| 2005 | Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62 |

Forarbeider

- Ot.prp.nr 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
- Ot.prp.nr 78 (1993-1994) Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljøer sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen
- Ot.prp.nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

EF- direktiv

Rådsdirektiv 91/533/EØF: av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informerer arbeidstakeren om vilkårene i avtalen eller arbeidsforholdet.

Rettsavgjørelser

Høyesterett

- Rt 1964 s. 1345
- Rt 1977 s. 902
- Rt 1981 s. 166
- Rt 1986 s. 879
- Rt 1988 s. 746
- Rt 1989 s. 508
- Rt 1990 s. 607
- Rt 1995 s. 227
- Rt 2000 s. 1602
- Rt 2001 s. 418
- Rt 2001 s. 1362
- Rt 2001 s. 1589

Rt 2003 s. 194

Rt 2004 s. 1588

Rt 2006 s. 420

Rt 2008 s. 856

Arbeidsretten

ARD 1986 s. 165

ARD 2000 s. 39

Lagmannsrett

RG 2000 s. 1050 (Borgarting)

LA 2002 s. 33 (Agder)

LE-2008-47080 (Eidsivating)

Tariffavtale

Hovedavtale mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet pr. 9. februar 2006. Tilgang:

<http://www.finarb.no/kommentarutgavetilhovedavtaleogsentralavtale/dbaFile8816.html>

Litteratur

Andersen, Kristen ”Fra arbeidslivets rett”. 1. utgave. Oslo. 1967.

Bjørnaraa, Torgeir [et al.] ”Norsk tjenestemannsrett – kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter” 1. Utgave. Oslo. 2000

Borgerud Moen, Ingeborg [et al.] ”Arbeidsrett – særlig om omstilling i offentlig sektor” 1. utgave Oslo 2007

Evju, Stein "Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv" I: Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, hefte 1.2003

Fanebust, Arne. "Innføring i arbeidsretten – den individuelle delen ". 2. utgave. Oslo. 2002.

Fanebust, Arne. "Oppsigels i arbeidsforhold". 4. utgave. Bergen. 2001.

Fougner, Jan [et al.] "Omstilling og nedbemanning". 1. utgave. Oslo. 2002.

Fougner, Jan. "Endring i arbeidsforhold". 1. utgave. Oslo. 2007.

Fougner, Jan "Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt" I: Arbeidsrett. 2007 nr. 2 s. 126-136

Fougner, Jan og Holo, Lars."Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave". 9. utgave. Oslo 2006.

Jakhelln, Henning. "Oversikt over arbeidsretten". 4. utgave. Oslo. 2006.

"Rettskildelære". Redigert av Jan Helgesen. 5. utgave. Oslo 2001.

Storeng, Nils. "Arbeidslivets spilleregler II – Endringer i arbeidsforholdet – stillingsvernsreglene". 1. utgave. Oslo. 2003.

Storeng, Nils. "Arbeidslivets spilleregler III – Samspillet mellom partene i arbeidsforholdet". 1. utgave. Oslo. 2003.

Woxholth, Geir. "Avtalerett" 6. utgave. Oslo. 2006

Aagaard, Erik C. "Om uttrykket endringsoppsigelser" I: Arbeidsrett 2005 nr 4 s.232- 236.

